



DER  
ORGANISATIONS-  
FÜHRUNGS-  
KURS



DER  
ORGANISATIONS-  
FÜHRUNGS-  
KURS

GRUNDLEGENDER  
MITARBEITER-HUT BAND 0

L. RON HUBBARD

GRÜNDER VON DIANETIK UND SCIENTOLOGY

---

# W I C H T I G E R   H I N W E I S

Achten Sie beim Studieren dieses Buches sorgfältig darauf, dass Sie niemals über ein Wort hinweggehen, das Sie nicht vollständig verstehen.

Der einzige Grund, warum jemand ein Studium aufgibt, verwirrt oder lernunfähig wird, liegt darin, dass er über ein nicht verstandenes Wort hinweggegangen ist.

Die Verwirrung oder die Unfähigkeit, etwas zu begreifen oder zu lernen, entsteht nach einem Wort, das man nicht definiert und verstanden hat.

Haben Sie je die Erfahrung gemacht, an das Ende einer Seite gelangt zu sein und zu bemerken, dass Sie nicht wissen, was Sie gelesen haben? Nun – irgendwo vorher auf dieser Seite haben Sie ein Wort übergangen, für das Sie keine Definition oder eine unrichtige Definition hatten.

Hier ist ein Beispiel: „Da im Radio gemeldet wurde, dass die Före heute ausgezeichnet sei, machten sich Zehntausende in ihren Autos auf, um diese lang erwartete Gelegenheit zu nutzen.“ Sie sehen, was passiert. Sie glauben, den ganzen Gedanken nicht zu verstehen, aber die Unfähigkeit zu verstehen stammt ausschließlich von dem einen Wort her, das Sie nicht definieren konnten, nämlich *Före*, was die Eignung des Schnees zum Skisport bedeutet.

Es mögen nicht nur die neuen und ungewöhnlichen Wörter sein, die Sie nachsehen müssen. Auch bei ganz gebräuchlichen Wörtern kann es häufig vorkommen, dass man eine falsche Definition dafür hat und sie daher Verwirrung stiften.

Diese Information, dass man über ein undefiniertes Wort nicht hinweggehen sollte, ist die wichtigste Tatsache auf dem ganzen Gebiet des Studierens. Jedes Fachgebiet, dessen Studium Sie angefangen und dann aufgegeben haben, enthielt Wörter, für die Sie keine Definition bekommen haben.

Achten Sie also beim Lesen dieses Buches sehr, sehr sorgfältig darauf, dass Sie niemals über ein Wort hinweggehen, das Sie nicht vollständig verstehen. Wenn der Stoff verwirrend wird oder Sie ihn anscheinend nicht begreifen können, wird es kurz davor ein Wort geben, das Sie nicht verstanden haben. Gehen Sie nicht weiter, sondern gehen Sie VOR den Punkt zurück, wo Sie in Schwierigkeiten gerieten, finden Sie das missverstandene Wort und sehen Sie zu, dass Sie seine Definition bekommen.

# I H R P O S T E N

*Ein Posten in einer Scientology Organisation ist kein Job. Es ist eine Verantwortung und ein Kreuzzug.*

*Wir sind freie Männer und Frauen, wahrscheinlich die letzten freien Männer und Frauen auf Erden.*

*Denken Sie daran, eines Tages werden wir auf diese Erde zurückkehren müssen, ganz gleich, was mit uns „geschieht“.*

*Wenn wir jetzt keine gute Arbeit leisten, werden wir vielleicht nie wieder eine andere Chance erhalten.*

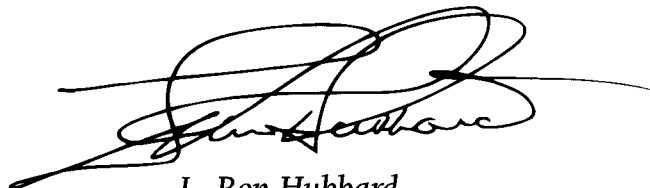
*Ja, ich bin sicher, dass es so ist.*

*Wir haben also eine Organisation, wir haben ein Feld, das wir unterstützen müssen, und wir haben eine Chance.*

*Das ist mehr, als wir das letzte Mal hatten, als der Vorhang der Nacht für die Freiheit zu fallen begann.*

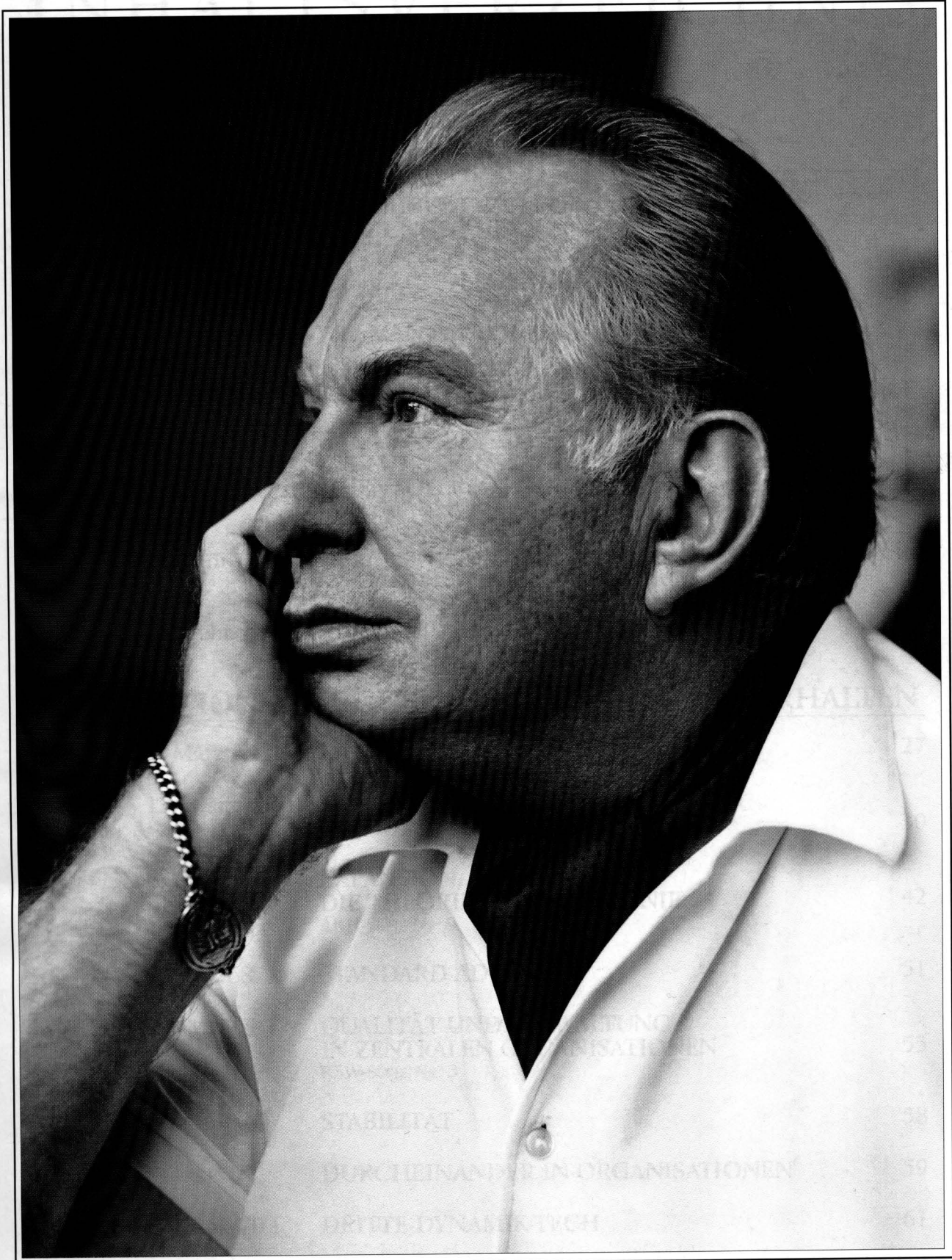
*Also nutzen wir diese Chance.*

*Eine Organisation wie die unsrige ist unsere beste Chance, das meiste zu erreichen. Also tun wir es!*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'L. Ron Hubbard', with a large, sweeping flourish extending to the right.

L. Ron Hubbard  
HCO PL 2. Nov. 70 II

# GRÜNDLEGER DER MANAGEMENT-LEHRE INDUSTRIELER UND ZENTRALE



HCO PL 25. Jan. 73 ...  
HCO PL 4. Jan. 73 ...

# GRUNDLEGENDER MITARBEITER-HUT • BAND 0

# INHALTSVERZEICHNIS

## EINFÜHRUNG

---

HCO PL	8. Sept. 69	EINFÜHRUNG ZUM ORGANISATIONS- FÜHRUNGS-KURS	3
HCO PL	11. Aug. 71 I	DAS GRUNDLEGENDE HUT-PACK	6
HCO PL	9. Sept. 69R	WIE MAN DIESEN KURS STUDIERT	7

## DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN

---

HCO PL	7. Febr. 65	DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN KSW-SERIE NR. 1	11
HCO PL	17. Juni 70RB I	HERABSETZUNGEN DER TECHNOLOGIE KSW-SERIE NR. 5R	19
HCO PL	14. Febr. 65	ZUM SCHUTZ DER TECHNOLOGIE KSW-SERIE NR. 4	22

## DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER VERWALTUNG ERHALTEN

---

HCO PL	5. März 65 II	RICHTLINIE: IHR URSPRUNG	27
HCO PL	13. März 65 III	DIE STRUKTUR VON ORGANISATION WAS IST RICHTLINIE?	30
HCO PL	4. Dez. 66	EXPANSION, DIE THEORIE VON RICHTLINIE AKH-SERIE NR. 9	42
HCO PL	9. Nov. 68	STANDARD ADMIN	51
HCO PL	29. Mai 61 I	QUALITÄT UND VERWALTUNG IN ZENTRALEN ORGANISATIONEN KSW-SERIE NR. 3	55
HCO PL	20. Sept. 69	STABILITÄT	58
HCO PL	4. Okt. 69	DURCHEINANDER IN ORGANISATIONEN	59
HCO PL	11. Apr. 70 I	DRITTE-DYNAMIK-TECH	61
HCO PL	25. Jan. 71	SQUIRREL ADMIN ORG-SERIE NR. 22	64
HCO PL	4. Juni 71	STANDARD ADMIN	69

HCO PL	31. Juli 71	DAS ÜBLICHE	72
HCO PL	18. Aug. 71	RICHTLINIENGEMÄSS	74
HCO PL	10. Juli 86 I	DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER VERWALTUNG ERHALTEN AKH-SERIE Nr. 50	75
HCO PL	10. Juli 86 II	VERWALTUNGS-HERABSETZUNGEN AKH-SERIE Nr. 51	79
HCO PL	10. Juli 86 III	VERWALTUNGS-SCHWERVERBRECHEN AKH-SERIE Nr. 52 COMPUTER-SERIE Nr. 5	82

## **SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN UND IHR ZWECK**

---

HCO PL	26. Mai 61 II	QUALITÄT ZÄHLT KSW-SERIE Nr. 2	89
HCO PL	13. Jan. 83	DIE AUFGABE VON ORGS	91
HCO PL	31. Jan. 83	DER GRUND, WESHALB ES ORGANISATIONEN GIBT	92

## **GRUNDLEGENDE ORGANISATION UND DIE ORGANISIERUNGSTAFEL**

---

HCO PL	13. Sept. 70 II	GRUNDLEGENDE ORGANISATION ORG-SERIE Nr. 1	97
HCO PL	1. Mai 65R III	ORGANISATION, DER ENTWURF DER ORGANISATION	102
HCO PL	7. März 69	ORGANISATION	105
HCO PL	24. Apr. 59 III	POSTEN IN ORGANISATIONEN - ZWEI ARTEN	107
LRH ED 49RA Int,	9. Dez. 69	ORGANISATIONS-PROGRAMM NR. 1	108
HCO PL	20. Aug. 82	ORGANISATORISCHE GRUNDLAGEN	117

## **GRUNDLEGENDE AKTIONEN UND PFLICHTEN VON MITARBEITERN**

---

HCO PL	2. Nov. 70 II	DIE THEORIE VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN ORG-SERIE Nr. 12	121
HCO PL	22. Mai 59 III	EFFIZIENZ ZENTRALER ORGANISATIONEN	127
Sec ED 215 Ldn,	14. Mai 59	EIN MITARBEITERPOSTEN	129
HCO PL	27. Apr. 60	SICHERHEIT DER ARBEITSSTELLE	130
HCO PL	11. Apr. 61	WIE MAN ARBEIT ALS MITARBEITER ERLEDIGT	132

HCO PL	25. Apr. 63R	PFLICHTEN EINES MITARBEITERS	134
HCO PL	10. Aug. 64	GUTE ARBEITSKRÄFTE	137
HCO PL	6. März 66 I	BELOHNUNGEN UND STRAFEN WIE MAN PERSONAL- UND ETHIK-ANGELEGENHEITEN HANDHABT	138
HCO PL	1. Sept. 65 VII	ETHIKSCHUTZ	144
HCO PL	12. Sept. 67	WIE MAN EINEN POSTEN HANDHABT	147

## **ERSCHEINUNGSBILD VON MITARBEITERN UND DAS IMAGE DER ORG**

---

HCO PL	24. Aug. 65 II	SAUBERKEIT VON RÄUMLICHKEITEN UND MITARBEITERN VERBESSERN SIE UNSER IMAGE	153
HCO PL	3. März 72	KÖRPERLICHE BEWEGUNG	155
HCO PL	11. Dez. 69R I	ERSCHEINUNGSBILD IN ÖFFENTLICHKEITSABTEILUNGEN PR-SERIE Nr. 40	156
HCO PL	17. Juni 69	DAS IMAGE DER ORG PR-SERIE Nr. 36	159
HCO PL	2. Sept. 70 II	ERSTE RICHTLINIE	164
HCOB	18. Juni 57	FRAGEN DER LEUTE	165
HCO PL	30. Mai 71	MANIEREN PR-SERIE Nr. 9	166
HCO PL	7. Apr. 83	GOODWILL FÜHRUNGS-SERIE Nr. 25 PR-SERIE Nr. 47	170

## **KOMMUNIKATION**

---

HCO PL	6. Juli 59 II	OUTFLOW	175
HCO PL	4. Jan. 66 III	KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL	176
HASI PL	6. Nov. 58	DAS DREI-KÖRBE-SYSTEM	180
HCO PL	31. Jan. 61 II	PLATZIEREN VON MITTEILUNGEN	181
HCO PL	21. Sept. 61 I	LINIEN FÜR MITTEILUNGSZETTEL	182
HCO PL	17. Juli 66 I	DAS BESCHLEUNIGEN VON MITTEILUNGSZETTELN, VERALTETE MITTEILUNGSZETTEL	183
HCO PL	29. März 65 I	WEITERLEITEN VON MITTEILUNGSZETTELN	185



HCO PL	2. April 65 III	ACHTEN SIE AUF WARNUNGEN VOR STARKEM VERKEHR	186
HCO PL	26. Mai 65 II	KOMMUNIKATIONEN, EINSCHREIBEN	187
HCO PL	10. Juli 65	LINIEN UND TERMINALE, WEITERLEITUNG	188
HCO PL	25. Okt. 71 I	KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG, WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM LEGT UND NICHTS PRODUZIERT	190

## ENTWICKELTER VERKEHR (DEV-T)

---

HCO PL	2. Juli 59 II	ENTWICKELTER VERKEHR, DAS DELIRIUM TREMENS ZENTRALER ORGANISATIONEN	197
HCO PL	19. Aug. 59 III	WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT	199
HCO PL	4. Sept. 59 I	ABGESCHLOSSENE MITARBEITERARBEIT (CSW) – WIE MAN DIE GENEHMIGUNG FÜR AKTIONEN UND PROJEKTE BEKOMMT	201
HCO PL	23. Apr. 65 III	PROBLEME	204
HCO PL	13. Okt. 65	DEV-T DATEN, DIE VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT	208
HCO PL	26. Mai 59 I	WAS EINE FÜHRUNGSKRAFT AUF IHREN LINIEN WÜNSCHT	209
HCO PL	17. Nov. 64 I	OFF-LINE UND OFF-POLICY IHR VOLLER EINGANGSKORB	212
HCO PL	31. Jan. 65	DEV-T	222
HCO PL	8. Febr. 65	DEV-T-ANALYSE	227
HCO PL	5. Jan. 68 I	DER ÜBERFÜLLTE EINGANGSKORB SCHLECHTE NACHRICHTEN	230
HCO PL	12. Aug. 68 I	LEUTE, DIE IHRE ARBEITEN NICHT ERLEDIGEN	232
HCO PL	27. Jan. 69	ZUSAMMENFASSENDE LISTE VON DEV-T	234
HCO PL	30. Jan. 69R II	ZUSÄTZE ZUR ZUSAMMENFASSENDEN LISTE VON DEV-T	240
HCO PL	27. Okt. 69 I	DEV-T AKH-SERIE Nr. 23	245
HCO PL	4. Nov. 69	DEV-T, GRAFISCH DARGESTELLT	248
HCO PL	27. Febr. 72	WEITERLEITUNG FÜHRUNGS-SERIE Nr. 9	252
HCO PL	29. Febr. 72 I	KORREKTE KOMMUNIKATION FÜHRUNGS-SERIE Nr. 10	255

HCO PL 9. März 72 III **DEV-T UND NICHT-GEHUTET-SEIN** 259  
ESTO-SERIE NR. 3

## HÜTE UND HUTAUSBILDUNG

---

HCO PL 28. Febr. 57 **HÜTE** 269

HCO PL 15. Sept. 59 II **HÜTE UND ANDERE FOLDER** 270

HCO PL 7. Jan. 66 I **VERLASSEN IHRES POSTENS  
NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES** 272

HCO PL 4. Jan. 66RA V **PERSONAL, MITARBEITER-STATUS** 274

HCO PL 20. Juli 66RB **MITARBEITER-STATUS** 279

HCO PL 1. Juli 65 III **DER GRUND FÜR HÜTE** 282

HCO PL 22. Sept. 70 **HÜTE** 285  
PERSONAL-SERIE NR. 9  
ORG-SERIE NR. 4

HCO PL 29. Juli 71 I **WARUM HUTAUSBILDUNG?** 292  
ORG-SERIE NR. 28  
PERSONAL-SERIE NR. 21

HCO PL 23. Juli 72RB **DIE ABSOLUTE NOTWENDIGKEIT VON  
HUTAUSBILDUNG** 294  
ESTO-SERIE NR. 23RB  
FÜHRUNGS-SERIE NR. 15RB  
ORG-SERIE NR. 31RB

HCO PL 2. Aug. 71 I **STUDIERZEIT** 299

HCO PL 20. Nov. 70 **MISSVERSTANDENE WÖRTER BEZÜGLICH  
ORGANISATION** 302  
PERSONAL-SERIE NR. 12  
ORG-SERIE NR. 15  
WORTKLÄRUNGSSERIE NR. 18

HCO PL 4. Apr. 72R III **ETHIK UND STUDIERTECHNOLOGIE** 307  
WORTKLÄRUNGSSERIE NR. 48

HCO PL 16. Nov. 73 **STUDIERTECHNOLOGIE UND POSTEN** 310  
WORTKLÄRUNGSSERIE NR. 49

HCO PL 25. Juli 87 **WISSEN, DEFINITION VON** 312

HCO PL 22. Juni 74 **TECH** 313

HCO PL 30. Jan. 83 **IHR POSTEN UND IHR LEBEN** 315  
KSW-SERIE NR. 28  
ESTO-SERIE NR. 46

HCO PL 2. Juli 84 HUTAUSBILDUNG UND DIE UMGEBUNG 317  
ESTO-SERIE Nr. 50  
FÜHRUNGS-SERIE Nr. 29

HCO PL 15. Sept. 70R VERANTWORTUNG VON 319  
FÜHRUNGSKRÄFTEN FÜR DIE  
AUSBILDUNG DER MITARBEITER

## **PRODUKTE UND AUSTAUSCH**

---

HCO PL 25. März 71 WERTVOLLE ENDPRODUKTE 325  
ORG-SERIE Nr. 26

HCO PL 29. Okt. 70 I DIE ANALYSE VON ORGANISATION 328  
ANHAND DES PRODUKTS  
ORG-SERIE Nr. 10

HCO PL 13. Nov. 70 PLANEN ANHAND DES PRODUKTS 333  
ORG-SERIE Nr. 13

HCO PL 14. Mai 72 MORAL 336

HCO PL 24. Apr. 72 II ERLEDIGTES 337

HCO PL 11. Juni 74 DIE „WIRTSCHAFT“ 338

HCO PL 14. Nov. 70 DAS PRODUKT ALS 339  
EINE OVERT-HANDLUNG  
ORG-SERIE Nr. 14

HCO PL 20. Jan. 79 EINNAHMEKÜRZUNGEN UND 341  
GEHALTSSUMME

HCO PL 28. Febr. 80 PRODUKTION UND DER EIGENE 346  
LEBENSSTANDARD  
ORG-SERIE Nr. 41  
FINANZ-SERIE Nr. 25  
FÜHRUNGS-SERIE Nr. 21

HCO PL 10. Sept. 82 AUSTAUSCH, EINNAHMEN DER ORG UND 351  
ENTLOHNUNG DER MITARBEITER  
FINANZ-SERIE Nr. 36

## **STATISTIKEN**

---

HCO PL 6. März 66 II STATISTIKKURVEN, WIE MAN 357  
DIE SKALA BESTIMMT

HCO PL 5. Mai 71RA II DAS ABLESEN VON STATISTIKEN 359

HCO PL 8. Febr. 68 I HINWEGERKLÄREN VON STATISTIKEN 362  
AKH-SERIE Nr. 18

LRH ED 67 Int, 20. Dez. 69 WIE MAN STATISTIKEN ERHÖHT 364

HCO PL	28. Aug. 70 I	KONTROLLE ÜBER STATISTIKEN	367
HCO PL	12. Nov. 71R II	WIE SIE IHRE EIGENEN STATISTIKEN UND IHREN LOHN STEIGERN KÖNNEN	369
HCO PL	8. Febr. 72R	SETZEN VON TARGETS FÜR ABTEILUNGSSTATISTIKEN UND QUOTEN FÜHRUNGS-SERIE Nr. 7R	371

## **ETHIK, EHRlichkeit UND ÜBERLEBEN**

---

HCO PL	12. Juli 80R	DIE GRUNDLAGEN VON ETHIK	377
HCO PL	9. Juli 80R	ETHIK, RECHT UND DIE DYNAMIKEN	382
HCO PL	8. Febr. 60	EHRliche MENSCHEN HABEN AUCH RECHTE	394
HCOB	21. Jan. 60 I	RECHTFERTIGUNG	397
HCO PL	2. Nov. 70 III	VERANTWORTUNG	400
HCOB	5. Okt. 61	SAUBERE HÄNDE BESCHEREN EIN GLÜCKLICHES LEBEN	402
HCO PL	22. Juli 63 I	SIE KÖNNEN RECHT HABEN	405
HCO PL	31. Dez. 59R	ABHAUEN	410
HCO PL	2. März 84RA	O/W-NIEDERSCHRIFTEN	414

## **DIE ZUSTÄNDE DES DASEINS VON NICHTEXISTENZ BIS MACHT**

---

HCO PL	23. Sept. 67	FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN DIE ZUSTANDSFÖRMELN	423
HCO PL	8. Nov. 75	ERWEITERTE FORMEL FÜR NICHTEXISTENZ	429
HCO PL	20. Okt. 67R II	STRAFEN FÜR ZUSTÄNDE NEUE ANGESTELLTE UND NEU AUF POSTEN EINGESETZTE PERSONEN	432
HCO PL	16. Jan. 66R	DER ZUSTAND GEFAHR	433
HCO PL	9. Apr. 72R	DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR	437
HCO PL	11. Apr. 72	WEITERE DATEN ZUR KORREKTEN HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR ESTO-SERIE Nr. 51	443
HCO PL	12. Apr. 72	DIE HANDHABUNG VON ZUSTÄNDEN DER GEFAHR	448
HCO PL	27. Aug. 74 II	FORMELN	449

HCO PL	17. Nov. 68	DIE FORMEL FÜR AKTIONSÜBERFLUSS	450
HCO PL	22. Dez. 67	DAS ERREICHEN DES ZUSTANDS ÜBERFLUSS	451
HCO PL	27. Aug. 82	HOCHWICHTIGE DATEN: DIE ZUSTÄNDE MACHT UND ÜBERFLUSS	452
HCO PL	12. Febr. 67	DIE VERANTWORTLICHKEITEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN <small>AKH-SERIE Nr. 13</small>	463
HCO PL	22. Apr. 70	DIE FORMEL FÜR MACHTWECHSEL ZUSÄTZLICHE DATEN	479
HCO PL	4. Apr. 70	DIE REPARATURFORMEL FÜR EINE VERLETZUNG DES ZUSTANDS MACHTWECHSEL	480

## ZUSTÄNDE UNTERHALB VON NICHTEXISTENZ

HCO PL	14. März 68	„ES FOLGT DIE KORRIGIERTE TABELLE DER ZUSTÄNDE ...“	485
HCO PL	6. Okt. 67R II	DIE ZUSTÄNDE BELASTUNG UND ZWEIFEL	486
HCO PL	18. Dez. 82	ETHIKZUSTÄNDE: HÄNGENBLEIBEN BEI ZWEIFEL	488
HCO PL	23. Okt. 67	FORMEL FÜR FEIND	490
HCO PL	16. Okt. 68	„DIE FORMEL FÜR DEN ZUSTAND VON VERRAT ...“	491
HCO PL	20. Apr. 69 II	DAS NICHT-TRAGEN VON HÜTEN	492
HCO PL	9. Febr. 74R	DER ZUSTAND UNTERHALB VON VERRAT DIE FORMEL FÜR VERWIRRUNG UND DIE ERWEITERTE FORMEL FÜR VERWIRRUNG	493

## ANWENDUNG VON ZUSTANDSFORMELN UND ABHILFEN

HCO PL	3. Aug. 85	DAS ABSCHLIESSEN VON ZUSTANDSFORMELN	499
HCO PL	2. Nov. 82	DIE HANDHABUNGEN VON ZUSTÄNDEN	501
HCO PL	19. Dez. 82RA II	DIE REPARATUR VERGANGENER ETHIKZUSTÄNDE	503
HCO PL	23. Febr. 66	ERNENNUNGEN UND BEFÖRDERUNGEN	509
HCO PL	14. Febr. 80	ORDNUNG VERSUS UNORDNUNG <small>ESTO-SERIE Nr. 40 ORG-SERIE Nr. 40 PRODUKT-DEBUG-SERIE Nr. 9</small>	511

## **DIE GRUNDPRINZIPIEN VON WERBUNG**

---

HCO PL	17. Nov. 65	DIE GRUNDPRINZIPIEN VON WERBUNG	523
HCO PL	20. Nov. 65RA I	DIE WERBEAKTIONEN EINER ORGANISATION	526
HCO PL	30. Juli 68	ÜBERGEORDNETES DATUM FÜR BRUTTOEINNAHMEN	540
HCO PL	18. Nov. 69 I	DER WERT DER ZENTRALAKTEN, DIE BRUTTOEINNAHMEN DER ORG UND WARUM	541
HCO PL	20. Aug. 79	DIANETIK UND SCIENTOLOGY SIND NEU MARKETING-SERIE NR. 1 PR-SERIE NR. 34	544

## **DER ÖFFENTLICHKEIT DIENSTE GEBEN**

---

HCO PL	29. Okt. 59 II	SERVICE	549
HCO PL	28. Febr. 65 I	GEBEN SIE DIENSTE	551
HCO PL	16. Apr. 65 III	DER UMGANG MIT DER PERSON AUS DER ÖFFENTLICHKEIT	554
HCO PL	3. Jan. 68	GESCHWINDIGKEIT VON SERVICE	560
HCO PL	6. Febr. 68	ORGANISATION - DER FEHLER	561
HCO PL	4. Mai 68	SITUATIONEN IN ORDNUNG BRINGEN	562
HCO PL	21. Nov. 68 I	ÜBERGEORDNETE RICHTLINIE	564
HCO PL	23. Dez. 68	GUTER SERVICE	565
HCO PL	27. Mai 71	SERVICE	567
HCO PL	28. Mai 71 II	SERVICE UND ARBEITSBELASTUNG	569

## **ANWEISUNGEN UND BEFOLGUNG**

---

HCO PL	25. Nov. 70	RICHTLINIE UND ANWEISUNGEN ORG-SERIE NR. 16	575
HCO PL	1. Mai 65 II	KLEMMBRETT FÜR BEFEHLE UND ZEITMASCHINE	581
HCO PL	19. Juli 65 I	RICHTLINIEN - WIE MAN MIT LEUTEN UMGEHT, DIE RICHTLINIEN ZITIEREN, UM EINEM ZU ZEIGEN, DASS SIE DIESE NICHT BEFOLGEN KÖNNEN	584
HCO PL	29. Aug. 90	DIE VERWENDUNG VON ANWEISUNGEN ODER RICHTLINIEN, UM PROBLEME ZU SCHAFFEN	585

HCO PL	23. Jan. 68	BEFEHLE UND VERANTWORTUNG	586
HCO PL	2. Mai 85	DEFINITION VON VERANTWORTUNG	587
HCO PL	5. Mai 74	ANWEISUNGEN	588
HCO PL	16. Apr. 70 III	WILLKÜRFAKTOREN	589
HCO PL	22. Mai 69	ANWEISUNGEN VERSUS WILLKÜRLICHKEITEN	591
HCO PL	15. Dez. 69 II	INFRAGESTELLEN VON ANWEISUNGEN	593
HCO PL	12. März 71 II	FÜHRUNGSABSICHT UND IHR POSTEN	595
HCO PL	9. Aug. 72	DIE RANGORDNUNG VON ANWEISUNGEN	596
HCO PL	13. Jan. 79	UNRECHTMÄSSIGE BEFEHLE UND GEGENSÄTZLICHE BEFEHLE	597
HCO PL	9. Febr. 79R II	CHECKLISTE: WIE MAN MÜNDLICHE TECH ÜBERWINDET KSW-SERIE Nr. 23R	602
HCO PL	15. Febr. 79	MÜNDLICHE TECH: STRAFEN KSW-SERIE Nr. 24	603

## **LEISTUNG VON MITARBEITERN, REGELN UND REGELUNGEN**

---

HCO PL	19. Aug. 67	DER ENTSCHIEDENDE TEST	607
HCO PL	14. Jan. 69 II	ZUSCHAUERTUM	610
HCO PL	12. März 70R	URSPRUNG UND URSACHE	611
HCO PL	24. Febr. 71	MIT EINEM RISIKO OPERIEREN	612
HCO PL	8. Sept. 72	EFFIZIENZ UND DURCHEINANDER	613
HCO PL	4. Jan. 71	KOMPETENZ	615
HCO PL	18. Apr. 65 I	WETTBEWERBE UND PREISE	616
HCO PL	24. Okt. 71 I	LEISTUNG	618
HCO PL	31. Mai 68 II	AUDITOREN	619
HCO PL	13. Febr. 69	ETHIKSCHUTZ, ZUSTÄNDE, BLAUER STERN, GRÜNER STERN, GOLDENER STERN	620
HCO PL	26. März 75	URSACHE	622
HCO PL	30. Dez. 70	UMGEBUNGSKONTROLLE PERSONAL-SERIE Nr. 15 ORG-SERIE Nr. 20	623

HCO PL	15. Febr. 64	DIE AUSSTATTUNG VON ORGANISATIONEN	627
HCO PL	3. Nov. 65 I	AUSSTATTUNG	630
HCO PL	12. Okt. 67 I	DEFINITION VON EINSATZBEREIT	631
HCO PL	2. Juni 59 II	HAFTUNG VON MITARBEITERN BEI EINKÄUFEN	632
HCO PL	8. Sept. 65	VERSORGUNGSBEAUFTRAGTER	633
HCO PL	22. Sept. 65	SCHLÜSSEL	634
HCO PL	21. Febr. 64 I	REGELUNGEN FÜR MITARBEITER AUDITING VERSUS ARBEIT	635
HCO PL	21. März. 65	MITARBEITER, DIE EXTERNE PCS AUDITIEREN	637
HCO PL	29. März 65 III	MITARBEITER-REGELUNGEN	639
HCO PL	12. März 75 I	FINANZIERUNG VON GRADEN IN ANDEREN ORGS FÜR MITARBEITER VERBOTEN	640
HCO PL	24. Okt. 76RF I	BEITRAGSFREIE DIENSTE FÜR EHEMALIGE MITARBEITER	642
HCO PL	27. Aug. 65	UNTERBRINGUNG VON MITARBEITERN, STUDENTEN UND PRECLEARS	645
HCO PL	20. Okt. 61RB	MITARBEITER, DIE KEINE SCIENTOLOGEN SIND	646
HCO PL	5. Febr. 69R I	DER KODEX EINES SCIENTOLOGEN	649
HCO PL	13. Febr. 65 II	POLITIK	651
HCO PL	14. Juni 65 III	FREIHEIT VON POLITIK	654

## **ORGANISATORISCHE ETHIK**

---

HCO PL	5. Apr. 65 III	SCIENTOLOGY SCHAFFT EINE SICHERE UMGEBUNG	659
HCO PL	18. Juni 68	ETHIK	660
HCO PL	4. Okt. 68 II	ETHIKPRÄSENZ	661
HCO PL	7. Dez. 69 I	DER ENTWURF VON ETHIK	663
HCO PL	26. Dez. 68 I	DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI	666
HCO PL	13. Sept. 78	„EIN ALTES GEDICHT ...“	670
HCO PL	16. Mai 65 II	INDIKATOREN VON ORGS	671



HCO PL	2. Juni 65 II	ETHIK UND TECH DER ORGANISATION	675
HCO PL	7. Apr. 82	OUT-ETHIK-INDIKATOREN LRH-KOMMUNIKATOR-NETZWERKSERIE Nr. 16	678
HCO PL	12. Okt. 82	KORRUPTTE UNTERNEHMUNGEN	679

## MITARBEITERBERICHTE

HCO PL	22. Juli 82	WISSENSBERICHTE	683
HCO PL	1. Mai 65 I	MITARBEITERBERICHTE	687
HCO PL	15. Aug. 65	DINGE, DIE NICHT SEIN SOLLTEN	691
HCO PL	15. Nov. 65	DAS BERICHTEN VON DIEBSTAHL UND ZU ERGREIFENDE MASSNAHMEN	692
HCO PL	31. Okt. 66R II	ARBEITSGEFÄHRDUNGSZETTEL AKH-SERIE Nr. 3R	693
HCO PL	15. Dez. 65 III	ETHIKZETTEL	697
HCO PL	7. Dez. 69 III	MEHR ÜBER MITARBEITERBERICHTE	699

## DIE VERWENDUNG VON ZUSTÄNDEN IN ORGANISATIONEN

HCO PL	18. Okt. 67 V	ZUSTÄNDE AN ORGS, ABTEILUNGEN ODER UNTERABTEILUNGEN, KLARSTELLUNG	703
HCO PL	18. Okt. 67 VI	DAS VERSAGEN, ZUSTÄNDE ZU BEFOLGEN ODER SIE ANZUWENDEN	705
HCO PL	20. Okt. 67 I	WIE MAN ZUSTÄNDE ZUWEIST AKH-SERIE Nr. 17	706
HCO PL	5. Jan. 68 II	ZUSTANDSANORDNUNGEN ETHIK VON FÜHRUNGSKRÄFTEN	712
HCO PL	12. Jan. 69	HOHE ETHIK FÜR HOHE ZUSTÄNDE	714
HCO PL	30. Apr. 65	DER ZUSTAND VON NOTLAGE	716
HCO PL	1. Sept. 65R III	RICHTLINIEN ZUR VERSANDLISTE	721
HCO PL	15. Jan. 66 I	HALTEN SIE DIE FORM DER ORG AUFRECHT, FÜHREN SIE KEINE GEFAHRZUSTÄNDE HERBEI	724
HCO PL	19. Jan. 66 I	DER ZUSTAND GEFAHR - WARNUNG DER UNTERGEBENE, DER VON JEDEM BEFEHLE ANNIMMT	727
HCO PL	19. Jan. 66 III	DER ZUSTAND GEFAHR VERANTWORTLICHKEITEN DES ERKLÄRENS	728

HCO PL	1. Febr. 66 II	GEFAHRZUSTÄNDE, WIE INSPEKTIONEN DURCH FÜHRUNGSSEKRETÄRE DURCHGEFÜHRT WERDEN	730
HCO PL	28. Febr. 66	INFORMATIONEN ÜBER DEN GEFAHRZUSTAND, WARUM ORGANISATIONEN KLEIN BLEIBEN	735
HCO PL	24. März 85	VERANTWORTUNG, KONTROLLE UND GEFAHRZUSTÄNDE	743
HCO PL	4. Apr. 72 I	ETHIK ESTO-SERIE Nr. 14	745

## RECHTSPRECHUNG

HCO PL	17. März 65 III	RECHTSPRECHUNG	755
HCO PL	17. März 65 II	RECHTE EINES MITARBEITERS SOWIE VON STUDENTEN UND PRECLEARS AUF RECHTSPRECHUNG	757
HCO-Führungsbrief	18. März 65	RECHT	761
HCO PL	10. Apr. 65	ENTLASSUNGEN, VERSETZUNGEN UND DEGRADIERUNGEN	763
HCO PL	29. Apr. 65 III	ETHIK, REVIEW	765
HCO PL	17. Mai 71	RECHT - KORREKTE ANWENDUNG	771
HCO PL	24. Febr. 69	RECHT	772
HCO PL	24. Febr. 72 I	UNGERECHTIGKEIT	776
HCO PL	29. Apr. 65 II	PETITION	783
HCO PL	26. Mai 65 I	PETITIONEN	786
HCO PL	2. Okt. 62 I	WENN SIE EIN GEFÜHL DER SICHERHEIT BRAUCHEN	787

## SCIENTOLOGY RECHTSKODIZES

HCO PL	27. März 65	DAS RECHT VON SCIENTOLOGY SEIN GEBRAUCH UND ZWECK EIN SCIENTOLOGE SEIN	791
HCO PL	7. März 65RA III	VERSTÖSSE UND STRAFEN	795
HCO PL	22. Febr. 68	ETHIK UND VERWALTUNG LANGSAME VERWALTUNG	806
HCO PL	7. Dez. 76	WEGGEHEN UND BEURLAUBUNGEN	807
HCO PL	19. Dez. 82 I	„QUECKSILBERN“ VERBOTEN PERSONAL-SERIE Nr. 31 ORG-SERIE Nr. 45	809

## **PROGRAMMERSTELLUNG VON ORGS UND DAS ERREICHEN VON TARGETS**

---

HCO PL	12. Sept. 59	<b>PROGRAMMERSTELLUNG</b>	817
HCO PL	19. Aug. 71	<b>DIE VERWENDUNG VON PROGRAMMEN – WIE MAN SICH NUTZLOSE ARBEIT ERSPART</b>	821
HCO PL	18. Aug. 82R I	<b>TARGETS UND PRODUKTION</b> TARGET-SERIE Nr. 8 COMPUTER-SERIE Nr. 3 AKH-SERIE Nr. 42R	823
HCO PL	20. Sept. 76	<b>DAS PUSCHEN VON STATISTIKEN</b> ORG-SERIE Nr. 35 FÜHRUNGS-SERIE Nr. 17	826
HCO PL	20. Sept. 76-1	<b>DAS PUSCHEN VON STATISTIKEN, KLARGESTELLT</b> ORG-SERIE Nr. 35-1 FÜHRUNGS-SERIE Nr. 17-1	831
HCO PL	22. Aug. 82	<b>SCHLACHTPLÄNE</b> TARGET-SERIE Nr. 9 AKH-SERIE Nr. 43	833
HCO PL	4. Jan. 66 I	<b>MITARBEITERVERSAMMLUNG</b>	837
HCO PL	30. Aug. 90R	<b>WÖCHENTLICHE MITARBEITERVERSAMMLUNGEN</b>	839
HCO PL	14. Jan. 69 I	<b>OT-ORGS</b> TARGET-SERIE Nr. 1	841

## **DIE IDEALE ORG**

---

LRH ED 102 Int,	20. Mai 70	<b>DIE IDEALE ORG</b>	849
-----------------	------------	-----------------------	-----

## **ÜBER DEN AUTOR**

---

	<b>ÜBER DEN AUTOR</b>	852
--	-----------------------	-----

## **ANHANG**

---

	<b>ORGANISIERUNGSTAFELN</b>	
Nov. 1958	<b>HASI LONDON ORGANISIERUNGSTAFEL</b>	856
Nov. 1959	<b>GRÜNDUNGSKIRCHE DER SCIENTOLOGY IN WASHINGTON, D.C., ORGANISIERUNGSTAFEL</b>	858
1961	<b>SECHS-UNTERABTEILUNG- ORGANISIERUNGSTAFEL</b>	860
Jan./Febr. 1965	<b>DREI-ABTEILUNG-ORGANISIERUNGSTAFEL</b>	862
Apr. 1965	<b>SECHS-ABTEILUNG- ORGANISIERUNGSTAFEL</b>	864

Mai 1965	<b>SIEBEN-ABTEILUNG- ORGANISIERUNGSTAFEL</b> L. RON HUBBARDS HANDSCHRIFLICHES ORIGINAL	866
Mai 1965	<b>SIEBEN-ABTEILUNG- ORGANISIERUNGSTAFEL</b> GEDRUCKTE ÜBERSETZUNG DES HANDSCHRIFTLICHEN ORIGINALS VON L. RON HUBBARD	868
Nov. 1965	<b>SIEBEN-ABTEILUNG- ORGANISIERUNGSTAFEL</b>	870
1967	<b>SIEBEN-ABTEILUNG- ORGANISIERUNGSTAFEL</b>	872
1969	<b>NEUN-ABTEILUNG- ORGANISIERUNGSTAFEL</b>	874
1971	<b>FLAG-UNTERWEISUNGSKURS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE ORGANISIERUNGSTAFEL</b>	876
1975	<b>LRH-FUNKTIONS-ORGANISIERUNGSTAFEL</b>	878
1996	<b>NEUN-ABTEILUNG- ORGANISIERUNGSTAFEL</b>	880
	<b>LISTE DER ARTEN VON AUSGABEN UND ZEITSCHRIFTEN</b>	883

## **STICHWORTVERZEICHNIS (INDEX)**

---

<b>ALPHABETISCHE LISTE DER TITEL</b>	897
<b>CHRONOLOGISCHE LISTE DER TITEL</b>	907
<b>SACHREGISTER</b>	915
<b>SCIENTOLOGY KIRCHEN, MISSIONEN UND ZENTREN</b>	1027



# EINFÜHRUNG

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. SEPTEMBER 1969

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
PUNKT 1 DES  
OEC-CHECKSHEETS

## EINFÜHRUNG ZUM ORGANISATIONS-FÜHRUNGS-KURS

Dieser Kurs enthält die grundlegenden Gesetze von Organisation.

Da er hauptsächlich für Führungskräfte von Scientology Organisationen gedacht ist, sind seine Richtlinienbriefe vorwiegend auf eine Scientology Org (Abkürzung für Organisation) ausgerichtet. Er gilt jedoch für jede beliebige Organisation und enthält grundlegende Prinzipien, die für jede erfolgreiche oder nützliche Unternehmung unerlässlich sind.

Dieser Kurs findet auch auf das Individuum Anwendung. Jedes Individuum hat seine 7 (oder 9) Abteilungen und seine 21 (oder 27) Unterabteilungen. Wo eine oder mehrere davon in seinem täglichen Leben fehlen, wird das Individuum in diesem Grade ein erfolgloses Individuum sein.

Ganz gleich, wie sie organisiert ist, jede Firma, Gesellschaft oder politische Einheit wird in dem Grade erfolglos sein, wie ihr diese Funktionen fehlen.

Daher sind diese nicht bloß die Vorstellung von Scientology, wie eine Organisation laufen müsste – die meisten davon sind unerlässliche, grundlegende Entdeckungen.

Der Mensch wusste tatsächlich über die Prinzipien der Organisation nicht mehr, als er über die Funktionsweise seines Verstandes gewusst hat, bevor Dianetik veröffentlicht wurde.

Eine sehr kleine Menge des Materials auf diesem Kurs hat sich in den allgemeinen Gebrauch eingeschlichen. Genau wie eine ganz kleine Handvoll der Prinzipien von Dianetik und Scientology jetzt etwas sind, das „jedermann weiß ———“. Überleben – so wird jetzt zugegeben – ist das grundlegende Prinzip des Daseins. Universitäten wissen jetzt, dass der Mensch seinen IQ und seine Persönlichkeit verändern kann. Im Lauf der Zeit „sickert“ mehr und mehr von der Technologie ins allgemeine Wissen durch. Aber es dauert lange, bis die ganze Menschheit die Gesamtheit einer Technologie auf diese Weise kennen lernt.

Bis heute sind die Scientology Entdeckungen auf dem Gebiet der Organisation nur einer kleinen Handvoll bekannt. Aber einige der allgemeineren Prinzipien sickern bereits in die Geschäftspraxis durch.

Vor nicht langer Zeit zum Beispiel wurde einem engen Freund des Präsidenten der Vereinigten Staaten der Richtlinienbrief zum Thema „Belohnen Sie keine Abwärtsstatistik“ gegeben. Ein paar Tage später benutzte ihn der Präsident für sein neues Wohlfahrtsprogramm.

Natürlich gibt es Hunderte von anderen „PLs“, die dem Freund des Präsidenten *nicht* gezeigt worden sind. Es dauert Jahre, bis neue Ideen ins öffentliche Bewusstsein „durchsickern“. Es dauerte fünf Jahre, bevor die Medizinprofessoren an den Universitäten zu lehren begannen, dass Aberration vom „Geburtsengramm“ herrühren kann. Nach 18 Jahren hat erst eine Handvoll von Ärzten akzeptiert, dass geistige Eindrucksbilder Aberration verursachen. Nach 19 Jahren konnten erst ein paar wenige Ärzte auch auditieren.

Wenn man mit dem ganzen Fachgebiet und all seinen Prinzipien vollständig vertraut wäre, so würde man daher als ein Zauberer erscheinen, als ein Wundertäter.

Wenn irgendjemand den Organisations-Führungs-Kurs vollständig kennen würde und in die Praxis umsetzen könnte, so könnte er den Abwärtstrend jeder Firma oder jedes Landes vollständig umkehren. Tatsächlich haben einige dies zu diesem Zeitpunkt schon geschafft.

Man könnte argumentieren oder dafür eintreten, dass diese riesige Menge an Daten in Lehrbücher gebracht werden sollte, die für den allgemeinen Gebrauch durch Firmen und Nationen geeignet wären. Bei der einzigen Bemühung, diese Richtlinien in anderer Form erneut zu publizieren, wurde das Material so schlimm abgeändert, dass ein hoffnungsloser Sumpf daraus wurde, obwohl es von einem sehr erfolgreichen Geschäftsmann versucht worden war. Er selbst wandte die Originalmaterialien direkt auf seine Firma an, und diese wurde mit einem sagenhaften Aufschwung reich. Dann entschied er, alles in einer stark abgeänderten und überarbeiteten Form für seine Angestellten umzuschreiben, und mit seinem Unternehmen ging es steil bergab. Seine korrekte Aktion wäre gewesen, seine Angestellten loszuschicken, denselben Kurs zu machen, den er gemacht hatte – eben diesen Organisations-Führungs-Kurs; und sie dann das neuerworbene Wissen auf ihre eigenen Posten und Aktivitäten übertragen zu lassen. Statt dessen schnitt er sie von der Quelle ab. Und das, was *er* für sie schrieb, war nur so viel, wie *er* von seinem eigenen Gesichtspunkt aus dem Kurs herausgeholt hatte.

Zumindest gibt es Scientology Orgs, die erfolgreiche, lebende Modelle dieser Richtlinien und dieser Organisationsform sind.

Die einzige wirkliche Schwierigkeit, die diese Orgs jemals haben, ist nicht ein Versagen darin, die Richtlinien anzuwenden, sondern das Versäumnis der gesamten Mitarbeiterschaft, die Richtlinien zu kennen.

Überall, wo ein Teil einer Scientology Org sich in Verwirrung befindet, werden Sie feststellen, dass die Mitarbeiter in diesem Teil den Organisations-Führungs-Kurs nicht gemacht haben. Sie kennen vielleicht ein paar Richtlinien. Aber davon abgesehen kann irgendjemand daherkommen und sagen: „Das ist die Richtlinie“ oder: „Was du machst ist gegen die Richtlinien“, und da sie die Richtlinien nicht kennen, wird in ihnen die Vorstellung eines riesigen, unbekanntes Bereiches erweckt, und es geht mit ihnen bergab.

Der Name Organisations-Führungs-Kurs ist wahrscheinlich unzutreffend. Natürlich sollten die Führungskräfte der Org ihn gut kennen. Aber der Mitarbeiter, der diesen Kurs nicht kennt, befindet sich in der Wirkungsposition. Wenn er seine OEC-Daten *kennen würde*, so wäre er imstande, sich zu verteidigen und in seinem Teil der Organisation „die Sache ins Rollen zu bringen“.

**JEDES VERSAGEN IN DIESEN GRUNDLAGEN UND RICHTLINIEN IST UNWISSENHEIT ÜBER SIE.**

Wenn Sie alle kennen, nicht nur ein paar, so ergeben diese ein ganzes verständliches Bild.

Es ist ziemlich spannend, fähig zu sein, sich seinen Weg durch den Aberglauben der Organisationen von gestern zu bahnen und sich mit fundamentalen, nüchternen Grundprinzipien zu befassen.

Wenn Sie all die Richtlinien auf diesem Kurs verstehen, so werden Sie das Gebiet der Organisation selbst verstehen, ganz gleich, worauf sie es anwenden. Sie werden auch imstande sein, Fehlorganisation zu erkennen, wenn Sie sie sehen.

Und ich versichere Ihnen, dass in einer falsch organisierten Gesellschaft das Individuum den Kürzeren zieht.

Selbst Diktaturen entstehen nur deshalb, weil der Bürger über die Grundlagen der Organisation nicht Bescheid weiß. Somit existiert eine autoritäre Herrschaft nur in dem Grade, wie ihre Untertanen die Grundlagen der Organisation nicht kennen.

Diese Grundlagen existieren – wenn auch speziell auf eine Scientology Organisation zugeschnitten – in diesem Kurs, dem Organisations-Führungs-Kurs.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 11. AUGUST 1971  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DAS GRUNDLEGENDE HUT-PACK

Der Grundlegende Mitarbeiter-Hut ist der OEC-Band 0.

Jeder Mitarbeiter braucht einen davon.

Als in einer Org jeder Mitarbeiter einen kaufte, schossen die Statistiken sofort durch die Decke.

Er sagt einem, wie eine Org funktioniert, und gibt die grundlegenden Informationen an, die für einen Mitarbeiter notwendig sind, um als solcher korrekt zu operieren.

Führungskräfte sollten den ganzen Satz besitzen; und Mitarbeiter jeder beliebigen Abteilung nicht nur Band 0, sondern auch den Band für ihre Abteilung.

Die beteiligten Mitarbeiter haben bei der Zusammenstellung und Veröffentlichung dieser Bände Heroisches geleistet. Es kostete Jahre an Arbeit. Und sie haben bei der Herstellung dieser großen Bücher wunderbare Arbeit geleistet.

Die Bände enthalten sämtliche Richtlinien, die je herausgegeben wurden, sortiert nach Abteilungen und mit einem vollständigen Index.

Allein die Tatsache, dass jeder Mitarbeiter den Grundlegenden Mitarbeiter-Hut zur Hand hatte und Ausgaben darin nachschlagen konnte, verursachte den ersten Org-Boom.

Was also wird der ganze Satz bewirken?

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. SEPTEMBER 1969R  
REVIDIERT AM 17. JUNI 1985

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ORGANISATIONS-  
FÜHRUNGS-KURS

## WIE MAN DIESEN KURS STUDIERT

Jedes Checksheet des Organisations-Führungs-Kurses sollte einmal durchstudiert werden.

Das ist der Abschluss des Kurses.

Alle Scientology Regeln für das Studieren und das Verhalten von Studenten, wie sie im Studenten-Hut angegeben sind, finden Anwendung.

Einem Checksheet darf gemäß HCO PL 21. Juli 81, WAS IST EIN CHECKSHEET, etwas hinzugefügt werden, aber nur für einen neuen Studenten oder einen, der den Kurs unabgeschlossen unterbrochen hat und ihn nach langer Abwesenheit wieder aufnimmt.

Alle neueren LRH-Richtlinienbriefe werden dem Checksheet des entsprechenden Bandes oder der entsprechenden Bände hinzugefügt, sobald sie herausgegeben werden, oder wie es für Checksheets, die nach dem Datum dieses Richtlinienbriefes neu erscheinen, angezeigt ist.

Hüten Sie sich davor, über missverständene Wörter hinwegzugehen. Machen Sie reichlichen Gebrauch von einem Wörterbuch.

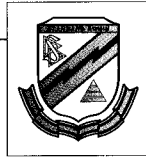
Wenn der Student festfährt oder langsam ist, sollte er in die Qualifikationsabteilung geschickt werden.

Hüten Sie sich vor anderen Studenten, die in den Richtlinienbriefen „Dinge erklären“, oder vor Überwachern, die sagen: „Das ist jetzt nicht in Verwendung“. Die Daten sind die Daten, und sie sind in den Richtlinienbriefen.

Hüten Sie sich insbesondere davor, Dinge auswendig zu lernen, ohne sie zu verstehen. Wahr ist, was für Sie wahr ist. Die Daten hier sind für Sie, und um zu helfen, eine bessere Welt zu schaffen.

Viel Glück.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



DIE  
FUNKTIONSFÄHIGKEIT  
DER SCIENTOLOGY  
ERHALTEN

---



HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. FEBRUAR 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
SAINT-HILL-STUDENTEN  
HUT DES ASSOZIATIONS-/  
ORGANISATIONSSSEKRETÄRS  
HUT DES HCO-SEKRETÄRS  
HUT DES FALLÜBERWACHERS  
HUT DES DIREKTORS  
FÜR PROZESSING  
HUT DES DIREKTORS  
FÜR AUSBILDUNG  
MITARBEITER-HUT  
MISSIONEN

**NR. 1 DER SERIE „DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“**

*Anmerkung:* Die Nichtbeachtung dieses Richtlinienbriefes brachte Mitarbeitern eine harte Zeit, kostete unzählige Millionen und machte es 1970 notwendig, eine uneingeschränkte internationale Anstrengung zur Wiederherstellung grundlegender Scientology auf der ganzen Welt zu unternehmen. Innerhalb von fünf Jahren nach der Herausgabe dieses Richtlinienbriefes, als ich mich nicht auf den Linien befand, hatte die Verletzung dieser Richtlinien beinahe zur Zerstörung von Organisationen geführt. „Auf die Schnelle gemachte Grade“ schlichen sich ein und dadurch wurde Zehntausenden von Fällen der Fallgewinn vorenthalten. Deshalb sind Handlungen, die diesen Richtlinienbrief ignorieren oder verletzen, SCHWERVERBRECHEN, die Komitees der Beweisaufnahme für VERWALTUNGSPERSONAL und FÜHRUNGSKRÄFTE zur Folge haben. Es ist nicht „gänzlich eine Tech-Angelegenheit“, denn die Missachtung dieser Richtlinien zerstört Organisationen und verursachte eine zwei Jahre andauernde Krise. ES IST DIE AUFGABE EINES JEDEN MITARBEITERS, sie durchzusetzen.

**SPEZIELLE BOTSCHAFT**

MIT DEM FOLGENDEN RICHTLINIENBRIEF IST DAS GEMEINT, WAS DARIN STEHT.

ES WAR IM JAHRE 1965 WAHR, ALS ICH IHN SCHRIEB. ES WAR 1970 WAHR, ALS ICH IHN WIEDER HERAUSGEBEN LIESS. ICH GEBE IHN JETZT, IM JAHRE 1980, WIEDER HERAUS, UM ZU VERHINDERN, DASS WIR WIEDER IN EINE PERIODE VON AUSGELASSENEN UND AUF DIE SCHNELLE GEMACHTEN GRUNDLEGENDEN GRADKARTENAKTIONEN AN FÄLLEN ZURÜCKSINKEN UND DADURCH GEWINNE VORENTHALTEN UND DIE EXISTENZFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY UND DER ORGANISATIONEN GEFÄHRDEN. DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY WIRD NUR SO LANGE ERHALTEN BLEIBEN, WIE SIE IHREN TEIL DAZU BEITRAGEN, DIESE FUNKTIONSFÄHIGKEIT ZU ERHALTEN, INDEM SIE DIESEN RICHTLINIENBRIEF ANWENDEN.

WAS ICH AUF DIESEN SEITEN SCHREIBE, WAR IMMER WAHR, IST HEUTE WAHR, WIRD IM JAHRE 2000 IMMER NOCH WAHR SEIN UND WIRD VON DA AN STETS WAHR BLEIBEN.

EGAL WO SIE SICH IN DER SCIENTOLOGY BEFINDEN, OB MITARBEITER ODER NICHT, DIESER RICHTLINIENBRIEF HAT ETWAS MIT IHNEN ZU TUN.

**ALLE STUFEN**

**DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN**

Der HCO-Sekretär oder der HCO-Kommunikator muss an allen Mitarbeitern und an allen neuen Mitarbeitern bei ihrer Einstellung eine Hutüberprüfung auf diesen Richtlinienbrief durchführen.

Vor einiger Zeit haben wir den Punkt überschritten, eine einheitlich funktionierende Technologie zu erreichen.

Jetzt müssen wir lediglich dafür sorgen, dass die Technologie angewendet wird.

Wenn Sie es nicht erreichen können, dass die Technologie angewendet wird, dann können Sie nicht liefern, was versprochen wird. So einfach ist das. Wenn Sie erreichen können, dass die Technologie angewendet wird, dann *können* Sie liefern, was versprochen wird.

„Keine Ergebnisse“ ist das Einzige, was Ihnen Studenten oder Preclears zum Vorwurf machen können. Schwierigkeiten treten nur dort auf, wo es „keine Ergebnisse“ gibt. Angriffe von Regierungen oder Monopolen treten nur dort auf, wo es „keine Ergebnisse“ oder „schlechte Ergebnisse“ gibt.

Daher ist der Weg, der vor der Scientology liegt, frei, und ihr letztlcher Erfolg ist sichergestellt, *wenn* die Technologie angewendet wird.

Es ist also die Aufgabe des Assoziations- oder Organisationssekretärs, des HCO-Sekretärs, des Fallüberwachers, des Direktors für Prozessing, des Direktors für Ausbildung sowie sämtlicher Mitarbeiter, dafür zu sorgen, dass die korrekte Technologie angewendet wird.

Dafür zu sorgen, dass die korrekte Technologie angewendet wird, besteht aus folgenden Punkten:

- Eins:** Die korrekte Technologie haben.
- Zwei:** Die Technologie kennen.
- Drei:** Wissen, dass sie korrekt ist.
- Vier:** Die korrekte Technologie korrekt lehren.
- Fünf:** Die Technologie anwenden.
- Sechs:** Dafür sorgen, dass die Technologie korrekt angewendet wird.
- Sieben:** Inkorrekte Technologie vernichten.
- Acht:** Inkorrekte Anwendungen ausmerzen.
- Neun:** Jeder Möglichkeit inkorrekt Technologie die Tür verschließen.
- Zehn:** Inkorrekt Anwendung die Tür verschließen.

Der oben erwähnte Punkt Eins ist getan worden.

Zwei ist von vielen erreicht worden.

Drei wird von demjenigen erreicht, der die korrekte Technologie ordnungsgemäß anwendet und beobachtet, dass sie auf diese Weise funktioniert.

Vier wird täglich in den meisten Teilen der Welt erfolgreich getan.

Fünf wird beständig jeden Tag erreicht.

Sechs wird von Instruktoren und Kursüberwachern beständig erreicht.

Sieben wird von einigen getan, ist aber ein schwacher Punkt.

An Acht wird nicht hart genug gearbeitet.

Neun wird durch die „nachsichtige“ Einstellung der nicht ganz so hellen Köpfe behindert.

Zehn wird selten mit genügender Härte getan.

Sieben, Acht, Neun und Zehn sind die einzigen Stellen, an denen sich die Scientology in irgendeinem Bereich festfahren kann.

Die Gründe dafür sind nicht schwer zu finden: a) Eine schwache Gewissheit im obigen Punkt Drei darüber, dass die Technologie funktioniert, kann zu einer Schwäche in Sieben, Acht, Neun und Zehn führen; b) ferner haben die nicht allzu Intelligenten einen schwachen Punkt in Bezug auf ihren Button der Eigenwichtigkeit; c) je niedriger der IQ, desto unzugänglicher sind einer Person die Früchte der Beobachtung; d) die Service-Faksimiles der Leute verursachen, dass sie sich gegen alles verteidigen, dem sie sich gegenübersehen – sei es gut oder schlecht –, und es ins Unrecht zu setzen suchen; e) die Bank versucht, das Gute auszumerzen und das Schlechte fortbestehen zu lassen.

Daher müssen wir als Scientologen und als eine Organisation gegenüber Sieben, Acht, Neun und Zehn sehr wachsam sein.

In all den Jahren, in denen ich mit Forschung beschäftigt war, habe ich meine Kommunikationslinien für Forschungsdaten weit offen gehalten. Ich war einmal der Auffassung, dass eine Gruppe Wahrheit entwickeln könnte. Ein Drittel eines Jahrhunderts hat mich gründlich eines Besseren belehrt. Bereitwillig wie ich war, Vorschläge und Informationen anzunehmen, hatten doch nur eine Handvoll Vorschläge (weniger als zwanzig) langfristigen Wert, und *keiner* war von größerer oder von grundlegender Bedeutung; und als ich größere oder grundlegende Vorschläge annahm und verwendete, kamen wir vom Weg ab, und ich bereute es und musste schließlich zugeben, dass ich etwas Falsches gemacht habe.

Andererseits gab es Tausende und Abertausende von Vorschlägen und Schreiben, die, wären sie angenommen und in die Tat umgesetzt worden, zu der totalen Zerstörung all unserer Arbeit und der geistigen Gesundheit der PCs geführt hätten. Ich weiß also, was eine Gruppe von Leuten tun wird und wie wahnsinnig sie bei der Annahme unbrauchbarer „Technologie“ werden wird. Den tatsächlichen Unterlagen zufolge liegt die Wahrscheinlichkeit bei 100.000 zu 20, dass eine Gruppe von menschlichen Wesen sich schlechte Technologie ausdenken wird, um gute Technologie zu vernichten. Da wir auch ohne Vorschläge vorwärtsgekommen sind, tun wir also besser daran, uns zu rüsten, es auch weiterhin zu tun – jetzt da wir es geschafft haben. Dieser Punkt wird natürlich als „unpopulär“, „selbstgefällig“ und „undemokratisch“ angegriffen werden. Das mag durchaus stimmen. Aber es ist auch eine Überlebensfrage. Und ich sehe nicht, dass populäre Maßnahmen, Selbstverleugnung und Demokratie dem Menschen irgendetwas gebracht haben, außer ihn weiter in den Schlamm zu stoßen. Heutzutage werden Schundromane durch große Popularität gutgeheißen; Selbstverleugnung hat die Dschungel Südostasiens mit steinernen Götzen und Leichen angefüllt; und die Demokratie hat uns Inflation und die Einkommenssteuer gebracht.

Unsere Technologie ist nicht von einer Gruppe entdeckt worden. Es stimmt zwar, dass ich sie auch nicht hätte entdecken können, wenn mich die Gruppe nicht in vieler Hinsicht unterstützt hätte. Aber die Tatsache bleibt bestehen, dass, wenn sie in ihrer Entwicklungsphase nicht von einer Gruppe entdeckt worden ist, man mit Sicherheit annehmen kann, dass Gruppenanstrengungen ihr in der Zukunft auch nichts hinzufügen oder sie erfolgreich verändern werden. Ich kann dies erst jetzt sagen, da es geschafft ist. Was natürlich der Gruppe noch bleibt, ist die Aufstellung

oder Koordination dessen, was getan worden ist, was wertvoll sein wird – jedoch nur so lange, wie sie nicht danach trachtet, Grundprinzipien und erfolgreiche Anwendungen abzuändern.

Die Beiträge, die während dieser Entwicklungszeit der Technologie wertvoll waren, bestanden aus Unterstützung in Form von Freundschaft, Verteidigung, Organisation, Verbreitung, Anwendung, Berichten über Ergebnisse und in finanziellen Angelegenheiten. Dies waren großartige Beiträge, und sie wurden – und werden – geschätzt. Viele Tausende haben auf diese Weise beigetragen und uns zu dem gemacht, was wir sind. Beitrag zur Entdeckung war jedoch nicht Bestandteil des allgemeinen Bildes.

Wir werden hier keine Spekulationen darüber anstellen, warum dies so war oder wie ich dazu kam, mich über die Bank zu erheben. Wir beschäftigen uns nur mit Tatsachen, und das Obige ist eine Tatsache – die Gruppe, sich selbst überlassen, hätte Scientology nicht entwickelt, sondern hätte sie mit wilden Dramatisierungen der Bank, genannt „neue Ideen“, ausgelöscht. Diese Tatsache wird dadurch erhärtet, dass der Mensch niemals zuvor eine brauchbare geistige Technologie entwickelt hat, und sie wird unterstrichen durch die schädlichen Technologien, die er *tatsächlich* entwickelt hat – Psychiatrie, Psychologie, Chirurgie, Schockbehandlung, Peitsche, Zwang, Bestrafung usw. ohne Ende.

Erkennen Sie also, dass wir aus dem Schlamm herausgeklettert sind – durch welch gutes Glück und gesunden Menschenverstand auch immer – und *weigern* Sie sich, wieder in ihn zurückzusinken. Achten Sie darauf, dass die obigen Punkte Sieben, Acht, Neun und Zehn erbarmungslos befolgt werden, und wir werden niemals aufgehalten werden. Lassen Sie darin nach und werden Sie in dieser Sache nachsichtig, und wir werden untergehen.

Bis jetzt habe ich, während ich selbst mit allen Vorschlägen in vollkommener Kommunikation geblieben bin, Sieben, Acht, Neun und Zehn in Bereichen, die ich aus nächster Nähe überwachen konnte, nicht durchzusetzen versäumt. Aber es reicht nicht aus, dass nur ich selbst und einige wenige andere daran arbeiten.

Jedes Mal, wenn die Kontrolle bezüglich der Punkte Sieben, Acht, Neun und Zehn gelockert wurde, ist der gesamte Organisationsbereich gescheitert. Beweis dafür sind Elizabeth, New Jersey; Wichita; die ersten Organisationen und Gruppen. Sie brachen nur zusammen, weil ich Sieben, Acht, Neun und Zehn nicht mehr durchsetzte. Dann, als sie sich bereits in einem sehr schlimmen Zustand befanden, sah man die offensichtlichen „Gründe“ für das Scheitern. Aber zuvor hatten sie aufgehört zu liefern, und *das* verwickelte sie in andere Gründe.

Der gemeinsame Nenner einer Gruppe ist die reaktive Bank. Thetane ohne Bank zeigen unterschiedliche Reaktionen. Sie haben nur ihre Bank gemeinsam. Sie stimmen also nur in Bank-Prinzipien überein. Von Person zu Person ist die Bank identisch. Daher sind konstruktive Ideen *individuell* und erhalten selten breite Zustimmung in einer Gruppe von Menschen. Ein Individuum muss sich *über* ein begieriges Verlangen nach Zustimmung durch eine humanoide Gruppe erheben, um irgendetwas Anständiges fertigzubringen. Die Bank-Übereinstimmung war es, die die Erde zur Hölle gemacht hat – und wenn Sie die Hölle suchten und die Erde fänden, so würde sie zweifellos dafür genügen. Krieg, Hungersnot, Todesqualen und Krankheit sind das Schicksal des Menschen gewesen. Eben jetzt haben die großen Regierungen der Welt die Mittel entwickelt, um jeden Mann, jede Frau und jedes Kind auf diesem Planeten zu braten. Das ist Bank. Das ist das Ergebnis von



kollektiver Gedankenübereinstimmung. Die anständigen und angenehmen Dinge auf diesem Planeten stammen von *individuellen* Tätigkeiten und Ideen, die es irgendwie geschafft haben, die Gruppenidee zu umgehen. Was das anbetrifft, schauen Sie sich an, wie wir selbst von den Medien der „öffentlichen Meinung“ angegriffen werden. Und doch gibt es keine ethischere Gruppe auf diesem Planeten als uns.

Somit kann sich jeder Einzelne von uns über die Herrschaft der Bank erheben, und dann können wir als eine Gruppe befreiter Wesen Freiheit und Vernunft erreichen. Nur die aberrierte Gruppe, der Mob, ist destruktiv.

Wenn Sie Sieben, Acht, Neun und Zehn nicht aktiv durchsetzen, arbeiten Sie für den von der Bank beherrschten Mob. Denn er wird ganz gewiss a) inkorrekte Technologie einführen und darauf schwören, b) Technologie so inkorrekt wie möglich anwenden, c) jeglicher destruktiven Idee die Tür öffnen und d) inkorrekte Anwendung fördern.

Es ist die Bank, die sagt, die Gruppe sei alles und das Individuum nichts. Es ist die Bank, die sagt, dass wir fehlschlagen müssen.

Also spielen Sie dieses Spiel einfach nicht mit. Setzen Sie Sieben, Acht, Neun und Zehn durch, und Ihr zukünftiger Weg wird frei von Dornen sein.

Hier ist ein Beispiel aus der Wirklichkeit, in dem ein höherer leitender Angestellter wegen eines PCs, der kurz vor dem Durchdrehen stand, eingreifen musste: Ein Fallüberwacher wies den Instrukteur A an, er solle den Auditor B am Preclear C den Prozess X auditieren lassen. Auditor B erzählte hinterher dem Instrukteur A, „es hat nicht funktioniert“. Instrukteur A war schwach im obigen Punkt Drei und glaubte nicht wirklich an Sieben, Acht, Neun und Zehn. Instrukteur A teilte also dem Fallüberwacher mit: „Der Prozess X hat beim Preclear C nicht funktioniert.“ Das ist nun ein direkter Schlag gegen jeden der obigen Punkte Eins bis Sechs beim Preclear C, Auditor B, Instrukteur A und beim Fallüberwacher. Es öffnet der Einführung „neuer Technologie“ und dem Fehlschlag die Tür.

Was ist hier geschehen? Der Instrukteur A ist dem Auditor B nicht an die Kehle gesprungen, das ist alles, was geschehen ist. Folgendes *hätte* er tun sollen: sich den Auditoren-Bericht schnappen und ihn durchsehen. Als eine höhere Führungskraft dies bei diesem Fall tat, entdeckte sie, was der Fallüberwacher und die anderen übersehen hatten: dass der Prozess X den TA des Preclears C für diese Sitzung auf 25 TA-Abschnitte *erhöht* hatte, dass aber nahe dem Ende der Sitzung Auditor B mit einer Erkenntnis des PCs Q und A gemacht hatte und den Prozess X, obwohl er immer noch viel TA erzielte, fallen gelassen hatte und dazu übergegangen war, einen selbst ausgedachten Prozess zu auditieren, wodurch der Preclear C nahezu zum Durchdrehen gebracht wurde. Bei einer Untersuchung des IQ von Auditor B stellte sich heraus, dass er bei ca. 75 lag. Es stellte sich heraus, dass Instrukteur A großartige Ideen darüber hatte, dass man niemals irgendjemanden abwerten dürfe, nicht einmal einen Wahnsinnigen. Der Fallüberwacher erwies sich als „mit Verwaltungsarbeit zu beschäftigt, um irgendwelche Zeit für tatsächliche Fälle zu haben“.

In Ordnung, das ist ein nur allzu typisches Beispiel. Der *Instrukteur* hätte Sieben, Acht, Neun und Zehn durchsetzen sollen. Dies hätte so begonnen. Auditor B: „Dieser Prozess X hat nicht funktioniert.“ Instrukteur A: „Was genau hast *du* falsch gemacht?“ Sofortiger Angriff. „Wo ist dein Auditoren-Bericht der Sitzung? Gut. Schau her, du bekamst eine Menge TA, als du mit dem Prozess X aufgehört hast. Was

hast du gemacht?“ Dann wäre es dem Preclear nicht so schlecht gegangen, dass er fast durchgedreht wäre, und alle vier hätten ihre Gewissheit behalten.

Innerhalb eines Jahres hatte ich in *einer* kleinen Gruppe vier Fälle, wo berichtet wurde, der jeweils empfohlene, korrekte Prozess hätte nicht funktioniert. Bei der Überprüfung fand ich jedoch heraus, dass jeder dieser Prozesse a) die Tonarmaktion vermehrt hatte, b) fallen gelassen worden war und c) zu Unrecht im Bericht als nicht funktionierend bezeichnet worden war. Und außerdem knackte in allen vier Fällen der empfohlene, korrekte Prozess trotz dieses Missbrauchs den Fall. Dennoch war berichtet worden, sie *hätten nicht funktioniert!*

Ähnliche Beispiele gibt es in der Ausbildung, und diese sind um so tödlicher, denn jedes Mal, wenn die Ausbildung in der korrekten Technologie verpfuscht wird, wird der daraus resultierende Fehler, der beim Auditor nicht korrigiert wird, sich bei jedem PC, den dieser Auditor danach auditiert, wiederholen. Daher sind Sieben, Acht, Neun und Zehn in einem Kurs sogar noch wichtiger als bei der Fallüberwachung.

Hier ist ein Beispiel: Einem Studenten, der einen Kurs abschließt, wird eine in den höchsten Tönen schwärmende Empfehlung ausgesprochen, „weil er mehr TA bei den PCs erzielt als jeder andere Student auf dem Kurs!“ Zahlen von 435 TA-Abschnitten pro Sitzung werden berichtet. „Seine Modell-Sitzung ist natürlich dürftig, aber er hat einfach den Dreh raus“ – auch das wird in der Empfehlung erwähnt. Eine sorgfältige Überprüfung wird durchgeführt, weil *niemand* auf den Stufen 0-IV eine so hohe TA-Aktion bei PCs erreichen wird. Und es wurde festgestellt, dass diesem Studenten niemals beigebracht worden ist, die TA-Skala am E-Meter abzulesen! Und kein Instrukteur hatte seine E-Meter-Handhabung beobachtet, und es war nicht entdeckt worden, dass er nervös „überkompensierte“, indem er den Tonarm 2 oder 3 Abschnitte über die Stelle hinaus schwenkte, auf der er hätte sein müssen, um die Nadel auf „Set“ zu bringen. Jedermann war also dabei, Standardprozesse und Modell-Sitzung über Bord zu werfen, weil dieser eine Student „eine so bemerkenswerte Tonarmaktion erzielte“. Sie lasen nur die Berichte und hörten den Prahlereien zu und *schauten* sich diesen Studenten niemals *an*. Die PCs hatten in Wirklichkeit etwas unter dem Durchschnitt liegende Gewinne, da sie durch eine holprige Modell-Sitzung und falsch formulierte Prozesse behindert wurden. Das, was den Gewinn der PCs bewirkte (wirkliche Scientology), war also unter einer Menge von Abweichungen und Fehlern verborgen.

Ich erinnere mich an einen Studenten, der auf einem Akademie-Kurs squirrelte und nach den Kursstunden eine Menge nicht standardgemäßer Gesamtzeitspur-Prozesse an anderen Studenten auditierte. Die Akademie-Studenten waren von all diesen neuen Erfahrungen elektrisiert und wurden nicht schnell unter Kontrolle gebracht, und der Student selbst wurde niemals bezüglich der Punkte Sieben, Acht, Neun und Zehn in die Mangel genommen, sodass er sie wirklich kapiert hätte. Anschließend verhinderte dieser Student, dass ein anderer Squirrel in Ordnung gebracht wurde, und seine Frau starb infolge körperlichen Missbrauchs an Krebs. Ein harter, eiserner Instrukteur hätte in dem Moment zwei Squirrels und das Leben einer Frau retten können. Aber nein, Studenten hatten ein Recht zu tun, was immer ihnen beliebte.

„Squirreln“ (das Abweichen zu merkwürdigen Praktiken oder das Abändern von Scientology) kommt allein vom Nichtbegreifen. Gewöhnlich bezieht sich das Nichtbegreifen nicht auf die Scientology, sondern auf einen früheren Kontakt mit

einer ungewöhnlichen humanoiden Praktik, welche ihrerseits nicht verstanden wurde.

Wenn jemand mit dem, was er für Standardverfahren *hält*, keine Ergebnisse erzielen kann, kann man damit rechnen, dass er in einem gewissen Maße *squirrelt*. Die meisten Schwierigkeiten in den letzten zwei Jahren kamen von Organisationen, wo jeweils eine Führungskraft *nicht in der Lage war*, sich reine Scientology anzueignen. Während der Ausbildung in der Scientology waren sie unfähig, Fachbegriffe zu definieren oder Beispiele von Prinzipien zu demonstrieren. Und die Organisationen, in denen sie sich befanden, gerieten in eine Menge Schwierigkeiten. Und schlimmer noch, es ließ sich nicht leicht wieder in Ordnung bringen, weil keiner dieser Leute Instruktionen duplizieren konnte oder wollte. Dadurch kam es an zwei Orten zu einem Zusammenbruch, was direkt auf Mängel in der früheren Ausbildung zurückzuführen war. Also ist ordnungsgemäße Ausbildung äußerst wichtig. Der Direktor für Ausbildung und seine Instruktoren und alle Instruktoren in der Scientology müssen erbarmungslos darin sein, Vier, Sieben, Acht, Neun und Zehn wirksam zum Einsatz zu bringen. Jener eine Student, wie schwer von Begriff und unmöglich er auch scheinen mag – und so ohne Nutzen für irgendjemanden –, könnte dennoch eines Tages die Ursache von unsagbarem Durcheinander sein, weil niemand genügend interessiert daran war *sicherzustellen*, dass er Scientology wirklich begriffen hatte.

Mit dem, was wir heute wissen, gibt es keinen bei uns eingeschriebenen Studenten, der nicht ordnungsgemäß ausgebildet werden kann. Als Instruktor sollte man gegenüber langsamem Vorankommen sehr wachsam sein und den Faulpelzen persönlich das Innere nach außen kehren. Kein *System* wird dies tun, nur Sie oder ich – mit aufgekrempten Hemdsärmeln – können dem schlechten Studieren das Rückgrat brechen; und wir können es nur beim einzelnen Studenten tun, niemals nur bei einer ganzen Klasse. Er ist langsam = etwas läuft fürchterlich falsch. Unternehmen Sie *schnell* etwas, um es zu korrigieren. Warten Sie nicht bis zur nächsten Woche. Bis dahin ist er in weitere Schlamassel hineingeraten. Wenn Sie Studenten nicht zum Abschluss bringen können, indem Sie an ihren gesunden Menschenverstand appellieren, und sie nicht mit strahlender Weisheit graduieren können, graduieren Sie sie in einem solchen Schockzustand, dass sie Alpträume haben werden, wenn sie auch nur an Squirreln denken. Dann wird die Erfahrung allmählich Punkt Drei bei ihnen hervorbringen, und sie werden so viel Verstand haben zu *wissen*, dass sie keine Schmetterlinge fangen sollen, wenn sie auditieren sollten.

Wenn sich jemand einschreibt, dann betrachten Sie ihn als Mitglied für die Dauer dieses Universums – lassen Sie niemals eine „aufgeschlossene“ Einstellung zu. Wenn jemand fortgehen will, lassen Sie ihn schnell fortgehen. Wenn sich jemand eingeschrieben hat, so ist er an Bord, und wenn er an Bord ist, dann ist er zu denselben Bedingungen hier wie alle anderen von uns – gewinnen oder beim Versuch sterben. Lassen Sie ihn niemals ein halbherziger Scientologe sein. Die besten Organisationen der Geschichte waren harte, hingebungsvolle Organisationen. Kein einziger alberner Haufen verweichlichter Dilettanten hat jemals etwas zustande gebracht. Es ist ein hartes Universum. Der soziale Anstrich lässt es mild erscheinen. Aber nur die Tiger überleben – und selbst *sie* haben es schwer. Wir werden überleben, weil wir zäh und hingebungsvoll sind. Wenn wir jemanden *wirklich* ordnungsgemäß ausbilden, wird er mehr und mehr Tiger. Wenn wir halbherzig ausbilden, uns davor fürchten zu kränken und Angst davor haben, etwas durchzusetzen, dann machen wir Studenten nicht zu guten Scientologen – und damit werden alle im Stich gelassen. Wenn Frau

Schmusekuchen zu uns kommt, um ausgebildet zu werden, verwandeln Sie jenen schweifenden Zweifel in ihren Augen in einen festen, entschlossenen Glanz, und sie wird gewinnen, und wir alle werden gewinnen. Geben Sie ihr nach, und wir alle werden ein wenig sterben. Die richtige Ausbildungseinstellung ist: „Du bist hier, also bist du ein Scientologe. Jetzt werden wir dich zu einem fachmännischen Auditoren machen, was auch immer geschieht. Wir haben dich lieber tot als unfähig.“

Bringen Sie das mit dem wirtschaftlichen Aspekt der Situation und dem Mangel an ausreichender Zeit in Zusammenhang, und Sie sehen das Kreuz, das wir zu tragen haben.

Aber wir werden es nicht für immer tragen müssen. Je größer wir werden, umso mehr wirtschaftliche Mittel und umso mehr Zeit werden wir haben, um unsere Aufgabe zu erfüllen. Und die einzigen Dinge, die uns daran hindern können, schnell so groß zu werden, sind Bereiche unter Eins bis Zehn. Behalten Sie diese im Auge, und wir werden wachsen können – schnell. Und während wir wachsen, werden unsere Fesseln weniger und weniger werden. Unterlassen wir es, Eins bis Zehn einzuhalten, so werden *wir* kleiner werden.

Daher ist das Ungeheuer, das uns auffressen könnte, nicht die Regierung oder die Hohenpriester. Es ist unser mögliches Versagen, unsere Technologie beizubehalten und auszuüben.

Ein Instrukteur oder Überwacher oder eine Führungskraft *muss* Fälle von „Nichtfunktionieren“ mit unbarmherziger Härte anfechten. Sie müssen aufdecken, was *tatsächlich* vorgefallen ist, was *tatsächlich* auditiert wurde und was *tatsächlich* getan oder nicht getan wurde.

Wenn Sie Eins und Zwei haben, können Sie Drei für alle nur dadurch erreichen, dass Sie die Befolgung aller anderen Punkte sicherstellen.

Wir spielen nicht irgendein unbedeutendes Spiel in der Scientology. Es ist nicht nett oder etwas, was man in Ermangelung eines Besseren tut.

Die gesamte qualvolle Zukunft dieses Planeten – jedes Mannes, jeder Frau und jedes Kindes darauf – und Ihr eigenes Schicksal für die nächsten endlosen Billionen Jahre hängen davon ab, was Sie hier und jetzt mit und in der Scientology tun.

Dies ist eine tödlich ernste Tätigkeit. Und wenn wir es versäumen, jetzt aus der Falle herauszukommen, dann haben wir vielleicht niemals wieder eine andere Chance.

Denken Sie daran, in all den endlosen Billionen Jahren der Vergangenheit ist dies unsere erste Chance, es zu schaffen. Verpfuschen Sie es jetzt nicht, weil es Ihnen unangenehm oder unsozial vorkommt, Sieben, Acht, Neun und Zehn durchzusetzen.

Setzen Sie sie durch, und wir werden gewinnen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. JUNI 1970RB

AUSGABE I

REVIDIERT AM 25. OKTOBER 1983

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
GILT FÜR ALLE  
SAINT HILLS UND  
AKADEMIEN  
HGCs  
MISSIONEN

DRINGEND UND WICHTIG

NR. 5R DER SERIE „DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“  
HERABSETZUNGEN DER TECHNOLOGIE

(Dieser Richtlinienbrief und der HCO-Richtlinienbrief vom 7. Febr. 65  
müssen im vordersten Teil aller Studier-Packs enthalten  
und auf Checksheets aufgeführt sein.)

Jedes sich in Gebrauch befindliche oder vorrätige Checksheet, das irgendeine herabsetzende Aussage enthält, muss vernichtet und ohne einschränkende Aussagen herausgegeben werden.

Beispiel: Die Checksheets der Stufen 0 bis IV von Saint Hill enthalten: „A. Hintergrundmaterial – Dieser Abschnitt ist als geschichtlicher Hintergrund eingeschlossen, ist jedoch von großem Interesse und Wert für den Studenten. Die meisten der Prozesse werden nicht mehr verwendet, da sie durch modernere Technologie ersetzt wurden. Der Student braucht dieses Material nur zu lesen und sicherzustellen, dass er kein missverstandenes Wort hat.“ In diesem Abschnitt finden sich solch höchst wichtige Dinge wie TRs und Op Pro by Dup! Diese Behauptung ist eine Lüge.

Diese Checksheets wurden nicht von mir selbst genehmigt; das gesamte Material der Akademie- und Saint-Hill-Kurse IST in Gebrauch.

Derartige Aktionen gaben uns „auf die Schnelle gemachte Grade“, führten zu ARK-Brüchen im Feld und setzten die Akademie- und Saint-Hill-Kurse herab.

Die Zuweisung des Ethik-Zustandes VERRAT oder die Aufhebung von Zertifikaten oder Entlassung und eine vollständige Untersuchung des Hintergrundes einer jeden für schuldig befundenen Person wird in Gang gesetzt werden, falls irgendjemand folgende SCHWERVERBRECHEN begeht:

1. Einen offiziellen Kurs in Dianetik und Scientology so abzukürzen, dass die Vollständigkeit der Theorie, der Prozesse und der Wirksamkeit der Fachgebiete verloren geht.

2. Zu Checksheets oder Instruktionen Kommentare hinzuzufügen, die irgendwelches Material als „Hintergrund“ oder „gegenwärtig nicht in Verwendung“ oder „alt“ bezeichnen, oder irgendeine ähnliche Aktion, die dazu führen wird, dass der Student die Daten, in denen er ausgebildet wird, nicht kennt, gebraucht und anwendet.
3. Nach dem 1. September 1970 irgendein Checksheet für irgendeinen Kurs zu verwenden, das nicht von mir selbst oder von der Internationalen Autorisierungs-, Überprüfungs- und Korrekturereinheit (AVC Int) genehmigt wurde.  
  
(Hut-Checksheets dürfen lokal gemäß HCO PL 30. Sept. 70, DER AUFBAU VON CHECKSHEETS, genehmigt werden.)
4. Es zu unterlassen, von irgendeinem in der Zwischenzeit noch in Gebrauch bleibenden Checksheet jegliche Kommentare wie „historisch“, „Hintergrund“, „nicht in Gebrauch“, „alt“ usw. zu streichen; oder STUDENTEN DERARTIGE KOMMENTARE MÜNDLICH ZU GEBEN.
5. Einem PC zu gestatten, aus seiner eigenen freien Entscheidung – ohne Hinweis oder Bewertung – mehr als einen Grad auf einmal zu attestieren.
6. Für einen der unteren Grade 0 bis IV nur einen Prozess zu auditieren, obwohl das Endphänomen des Grades nicht erreicht wurde.
7. Es zu unterlassen, alle Prozesse für eine Stufe zu verwenden, wenn das Endphänomen nicht erreicht worden ist.
8. Bezüglich der Geschwindigkeit zu prahlen, mit der in einer Sitzung Ergebnisse erzielt werden, wie z.B. „Ich habe Grad Null in drei Minuten auditiert“ usw.
9. Die Zeit der Anwendung von Auditing aus finanziellen Gründen oder aus Gründen der Arbeitersparnis zu kürzen.
10. Auf irgendeine Weise zu handeln, die darauf abzielt, dass der Gebrauch der Technologie der Dianetik und der Scientology verloren geht oder ihre Verwendung behindert wird oder ihre Materialien oder deren Verwendung verkürzt werden.

GRUND: In Orgs dachte man, dass das Bemühen, Studenten durch Kurse hindurchzubringen und PCs zu auditieren, am besten dadurch gelöst würde, dass Materialien reduziert oder Prozesse von Graden gestrichen würden. Auf den Druck, der ausgeübt wurde, um Studenten- und Auditing-Abschlüsse zu beschleunigen, wurde fälschlicherweise so reagiert, dass man einfach nicht lieferte.

Die korrekte Methode, den Fortschritt eines Studenten zu beschleunigen, besteht darin, Zweiwegkommunikation zu verwenden und bei Studenten die Materialien über das Studieren anzuwenden.

Die beste Art, PCs wirklich zu handhaben, besteht darin, sicherzustellen, dass sie jede Stufe vollständig machen, bevor sie zur nächsten weitergehen, und an ihnen eine Reparaturaktion vorzunehmen, wenn das nicht der Fall ist.

Das Rätsel um den Niedergang des gesamten Scientology Netzwerks Ende der sechziger Jahre findet seine vollständige Erklärung in den Aktionen, die durchgeführt wurden, um die Studier- und Prozesingzeit durch das Auslassen von Materialien und Übungen zu verkürzen.

Das Wiedereinsetzen der vollständigen Verwendung und Lieferung der Dianetik und Scientology ist die Lösung für jede Wiederherstellung.

Das Produkt einer Org sind gut ausgebildete Studenten und gründlich auditierte PCs. Wenn das Produkt verschwindet, verschwindet auch die Org. Die Orgs müssen um dieses Planeten willen überleben.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 14. FEBRUAR 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE HÜTE  
AUSGABE FÜR DIE BREITE  
ÖFFENTLICHKEIT

NR. 4 DER SERIE „DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“  
ZUM SCHUTZ DER TECHNOLOGIE

Seit einigen Jahren hatten wir ein Wort, „squirreln“. Es bedeutet, Scientology abzuändern, ungewöhnliche Praktiken. Es ist etwas Schlechtes. Ich habe einen Weg gefunden, um zu erklären, warum.

Scientology ist ein *funktionierendes System*. Das heißt nicht, dass sie das bestmögliche System oder ein perfektes System ist. Behalten Sie diese Definition im Kopf und verwenden Sie sie. Scientology ist ein *funktionierendes System*.

Während einer fünfzigtausendjährigen Geschichte allein auf diesem Planeten hat der Mensch niemals ein funktionierendes System entwickelt. Es ist zu bezweifeln, ob er in der vorhersehbaren Zukunft je ein anderes entwickeln wird.

Der Mensch ist in einem riesigen und komplexen Labyrinth gefangen. Um daraus herauszukommen, muss er dem genau markierten Pfad der Scientology folgen.

Scientology wird ihn aus dem Labyrinth herausführen. Aber nur, wenn er den exakten Markierungen in den Tunneln folgt.

Es hat mich in diesem Leben ein Drittel eines Jahrhunderts gekostet, um diesen Weg nach draußen zu markieren.

Es wurde bewiesen, dass Bemühungen des Menschen, andere Wege zu finden, zu nichts führten. Es ist auch eine klare Tatsache, dass der Weg namens Scientology *tatsächlich* aus dem Labyrinth herausführt. Daher ist sie ein funktionierendes System, ein Weg, der begangen werden kann.

Was würden Sie von einem Reiseführer halten, der den Weg, von dem er wüsste, dass er hinausführt, verlassen und seine Gruppe zu einem verlorenen Nirgendwo im Dunkeln führen würde, weil die Gruppe sagte, es wäre dunkel und der Weg beschwerlich, und ein anderer Tunnel sähe besser aus? Sie würden denken, dass er ein ziemlich weichlicher Führer wäre.

Was würden Sie von einem Kursüberwacher halten, der einen Studenten vom Verfahren abweichen ließe, von dem der Kursüberwacher wüsste, dass es funktioniert?

Sie würden denken, dass er ein ziemlich weichlicher Kursüberwacher wäre.



Was würde in einem Labyrinth geschehen, wenn der Reiseführer ein Mädchen in einer hübschen Felsenschlucht anhalten und es für immer dort bleiben ließe, um die Felsen zu betrachten? Sie würden denken, er wäre ein ziemlich herzloser Führer.

Sie würden von ihm erwarten, dass er zumindest sagt: „Fräulein, diese Felsen mögen hübsch sein, aber der Weg hinaus geht nicht dort entlang.“

In Ordnung, wie steht es mit einem Auditor, der das Verfahren aufgibt, das seinen Preclear schließlich Clear machen wird, nur weil der Preclear eine Erkenntnis hatte?

Leute haben dem Weg zu folgen mit „dem Recht, ihre eigenen Vorstellungen zu haben“ durcheinander gebracht. Jeder hat sicherlich das Recht, Meinungen und Vorstellungen und Erkenntnisse zu haben – solange diese nicht für ihn selbst und andere den Weg nach draußen versperren.

Scientology ist ein funktionierendes System. Sie zeichnet weiße Markierungen, die den Weg aus dem Labyrinth heraus zeigen. Wenn es keine weißen Markierungen gäbe, die die richtigen Tunnel kennzeichnen, würde der Mensch einfach, wie er es seit Äonen gemacht hatte, immer weiter herumwandern, auf falsche Wege losstürzen, im Kreis herumgehen und in der stickigen Dunkelheit enden – allein.

Scientology, genau und korrekt befolgt, führt die Person nach oben und aus dem Schlamassel hinaus.

Wenn Sie also jemanden sehen, dem es Spaß macht, jeden dazu zu bringen, Peyotl zu nehmen, weil es vorgeburtliche Engramme restimuliert, dann seien Sie sich bewusst, dass er Leute vom Weg abbringt. Erkennen Sie, dass er squirrelt. Er folgt nicht dem Weg.

Scientology ist etwas Neues – sie ist ein Weg nach draußen. Es hat keinen gegeben. Alle Verkaufskunst der Welt kann nicht einen schlechten Weg zu einem richtigen Weg machen. Und es werden schrecklich viele schlechte Wege verkauft. Ihr Endprodukt ist weitere Sklaverei, mehr Dunkelheit, mehr Elend.

Scientology ist das einzige funktionierende System, das der Mensch hat. Sie hat schon Leute zu einem höheren IQ geführt, zu einem besseren Leben und all dem. Kein anderes System hat das gemacht. Erkennen Sie also, dass sie keinen Konkurrenten hat.

Scientology ist ein funktionierendes System. Sie hat den Weg markiert. Die Suche ist erledigt. Jetzt braucht der Weg nur noch begangen zu werden.

Setzen Sie also die Füße der Studenten und Preclears auf diesen Weg. Lassen Sie sie nicht vom Weg runtergehen, egal wie faszinierend ihnen die Seitenwege erscheinen mögen. Und bringen Sie sie voran, nach oben und nach draußen.

Squirreln zerstört heute ein funktionierendes System.

Lassen Sie Ihre Gruppe nicht im Stich. Sorgen Sie mit allen Mitteln dafür, dass sie auf dem Weg bleibt. Und sie werden frei sein. Wenn Sie das nicht tun, dann wird sie es nicht sein.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER





DIE  
FUNKTIONSFÄHIGKEIT  
DER VERWALTUNG  
ERHALTEN

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. MÄRZ 1965  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## RICHTLINIE: IHR URSPRUNG

Im *Webster's New World Dictionary* heißt es:

**POLICY:** (deutsch: RICHTLINIE) politische Weisheit oder Gewandtheit; Diplomatie; Klugheit; Geschick. Weises, zweckmäßiges oder schlaues Leiten oder Managen. *Jeder Leitgedanke oder -plan bzw. jede übergeordnete Vorgehensweise.*

Die letzte Definition ist die, die wir verwenden.

Gemäß des von uns am häufigsten benutzten *World Book Encyclopaedia* Wörterbuchs (herausgegeben von Field Enterprises Educational Corporation, Merchandise Mart Plaza, Chicago 54, Illinois, USA) ist:

**POLICY:** ein Aktionsplan; eine Art zu managen. Praktische Weisheit; Klugheit. Politisches Geschick oder Scharfsinn. *Veraltet* – die Leitung öffentlicher Angelegenheiten; Regierung.

Der Sinn, in dem wir Richtlinie benutzen, ist: Die Regeln und Verwaltungsformeln, durch die wir übereinstimmen und unsere Angelegenheiten handhaben.

Ein „Richtlinienbrief“ enthält eine oder mehrere Richtlinien und deren Erklärung und Anwendung.

Er wird vom Hubbard-Kommunikationsbüro herausgegeben, wurde von L. Ron Hubbard oder (seltener) für ihn geschrieben, hat die Zustimmung des Internationalen Vorstands und ist in Organisationen grundlegendes organisatorisches Gesetz.

Ein „Richtlinienbrief“ ist keine Scientology-Org-Richtlinie, wenn er nicht von L. Ron Hubbard geschrieben oder autorisiert und vom Internationalen Vorstand per Beschluss genehmigt oder unter einen Pauschalbeschluss fällt und von einem HCO herausgegeben oder veröffentlicht worden ist. Wenn irgendeiner dieser Schritte fehlt, ist es keine Richtlinie.

Der Internationale Vorstand besteht aus drei Vorstandsmitgliedern: dem Vorsitzenden, dem Schriftführer und dem Schatzmeister. Er ist das Kontrollgremium von Scientology.\*

\* Siehe die Drei-Abteilung-Organisierungstafel aus dem Jahre 1965 auf den Seiten 862-863 im Anhang dieses Bandes.

Der Vorsitzende, das Hubbard-Kommunikationsbüro sowie HCO-Sekretäre und Mitarbeiter bilden die Abteilung 1 des Internationalen Vorstands und aller Orgs.

Der Schriftführer und alle Organisationssekretäre (USA und Saint Hill) bzw. Assoziationssekretäre (Commonwealth und Südafrika) und ihre Mitarbeiter bilden die Abteilung 2 des Internationalen Vorstands und aller Orgs.

Der Schatzmeister, die stellvertretenden Schatzmeister, alle buchführenden Führungskräfte und Stellvertreter für Material und deren Mitarbeiter bilden die Abteilung 3 des Internationalen Vorstands sowie aller Orgs.

Richtlinien werden für alle Abteilungen und Organisationen wie oben beschrieben geschaffen.

Es gibt keine anderen Vorstände oder Vorstandsmitglieder, keine einzelnen Vorstandsmitglieder, Beauftragte oder Sekretäre mit der Befugnis, Richtlinien herauszugeben. Vorstände geben Beschlüsse heraus. Einzelne Vorstandsmitglieder oder Beauftragte können Direktiven sowie allgemeine und spezifische Anordnungen herausgeben. Diese verfallen, wenn sie nicht als Richtlinie wiederherausgegeben werden.

Andere Beauftragte geben Verwaltungsdirektiven anstelle von Richtlinienbriefen heraus. Diese Verwaltungsdirektiven dürfen Richtlinien jedoch nur unterstützen.

Sekretariell gezeichnete Anordnungen des leitenden Direktors betreffen hauptsächlich Personal oder lokale Zustände, laufen nach einem Jahr ab, falls kein früheres Ablaufdatum festgesetzt wurde, und dürfen in jedem Fall nur ein Jahr gültig sein.

Richtlinienbriefe gelten ohne Ausnahme auf breiter Ebene für alle Organisationen und Scientologen.

Fast alle Richtlinien sind aus praktischer Erfahrung entstanden.

Die einzige Art, wie Richtlinien verändert werden können, ist, einen vollständigen Richtlinienbrief zu schreiben und ihn zwecks Genehmigung bzw. Ablehnung an L. Ron Hubbard zu senden.

Richtlinien betreffen Hüte, Pflichten, Linien, Verfahren, Regeln, Gesetze und alle anderen Aspekte von Scientology Unternehmungen, ausgenommen Technologie.

Technologie wird in HCO-Bulletins behandelt.

HCO-Bulletins werden von oder (seltener) für L. Ron Hubbard geschrieben und von HCO und HCO-Sekretären herausgegeben. Sie bedürfen keiner Bewilligung seitens des Internationalen Vorstands.

Niemand sonst darf ein HCO-Bulletin herausgeben oder autorisieren.

HCO-Bulletins sind empfohlene technische Daten. Zertifikate werden aufgrund der in ihnen enthaltenen Daten verliehen. Ihre Verletzung kann daher die Aufhebung des Zertifikates zur Folge haben. Das ist die hauptsächliche Befugnis des HCO-Bulletins.

Ein HCO-Bulletin wird nur dann eine Richtlinie, wenn dies in einem Richtlinienbrief angegeben ist.

Ein Buch kann eine Richtlinie werden, wenn es durch einen Richtlinienbrief dazu erklärt wird.

---

HCO-Richtlinienbriefe werden mit grüner Farbe auf weißem Papier gedruckt oder (häufiger) vervielfältigt. Diese Farbkombination darf nicht für irgendwelche anderen Veröffentlichungen in Scientology benutzt werden. Nachgedruckte Richtlinienbriefe erscheinen manchmal in Zeitschriften in schwarzer Farbe auf weißem Papier; sie sind jedoch nicht das Original.

HCO-Bulletins werden mit roter Farbe auf weißem Papier gedruckt oder vervielfältigt. Diese Farbkombination darf in Scientology zu keinem anderen Zweck verwendet werden. Nachgedruckte HCO-Bulletins erscheinen in Magazinen manchmal mit schwarzer Farbe auf weißem Papier, sind jedoch nicht das Original.

Bei jedem Verstoß bezüglich der Veröffentlichung oder jeder Fälschung eines HCO-Richtlinienbriefes oder HCO-Bulletins, ihrer Farbkombination oder Unterschriften wird ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen.

Das einzige andere offizielle Schriftstück von L. Ron Hubbard und HCO ist der HCO-Führungsbrief, gewöhnlich eine direkte Führungsanordnung, die Anforderung eines Berichtes, Daten, Neuigkeiten oder bloße Information. Er ist keine Richtlinie, sollte jedoch beantwortet werden, falls eine Antwort verlangt wird. Er erscheint in blauer Farbe auf grünem Papier.

Die Benutzung der Farbkombination für irgendeinen anderen Zweck oder ihre Fälschung zieht die Einberufung eines Komitees der Beweisaufnahme nach sich.

Sekretarielle Führungsanweisungen und HCO-Führungsbriefe sind im Grunde genommen LRH-Kommunikationslinien, werden aber auch von Beauftragten des Internationalen Vorstands benutzt, wenn sie dazu autorisiert sind.

Die anderen Abteilungen (2 und 3) haben andere Kommunikationsmittel mit anderen Kennfarben.

---

Wenn es nicht in einem HCO-Richtlinienbrief steht, ist es keine Richtlinie.

HCO-Richtlinienbriefe verfallen nicht, außer sie werden durch spätere HCO-Richtlinienbriefe aufgehoben oder geändert.

Kein Beauftragter und kein Scientology Mitarbeiter darf Richtlinie missachten, selbst wenn er um Revision bittet.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. MÄRZ 1965  
AUSGABE III

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

ABTEILUNGEN 1, 2, 3

DIE STRUKTUR VON ORGANISATION  
WAS IST RICHTLINIE?

Der einzige Grund, warum jemand gute Richtlinien bekämpft, liegt darin, dass er zu dumm oder in einer Org zu unerfahren ist, um sie zu verstehen. Da er nicht imstande ist, sie zu begreifen, gibt er sich nicht einmal die Mühe, es zu versuchen. Er übergeht Wörter, kann Gründe nicht nachvollziehen, stellt sich vor, Situationen seien anders, und kann Richtlinien allgemein nicht begreifen. Daher versucht er, sie nicht zu verwenden, oder denkt sich seine eigenen aus. Leute mit einer schlechten Studiervergangenheit können Richtlinien nicht begreifen. Denn auch Richtlinien folgen den Regeln des Studierens.

Setzen Sie daher eine Person mit schlechter Studiervergangenheit nie auf einen wichtigen Führungsposten. Sie kann Richtlinien nicht begreifen, da sie sie auch nicht studieren kann.

Man kann nur auf Personal zählen, das bisher schnell studiert hat und schnell durch Kurse kam, um ein Org- oder Unterabteilungsmuster zu etablieren und wirklich in Gang zu halten. Die anderen Mitarbeiter sind zu sehr in ihre eigenen Schwierigkeiten verwickelt und nehmen zu wenig wahr, als dass sie von irgendeinem Nutzen dabei wären, einen Boom für eine Org zu schaffen.

Solche Leute sind aber trotzdem manchmal nützlich, auch wenn sie nicht in Ordnung gebracht sind. Sie arbeiten erfolgreich in Pionierbereichen, wo sie alles aus dem Stegreif machen müssen und wo gerade ihre Unfähigkeit, irgendetwas zu akzeptieren, sie auch dazu veranlasst, Niederlagen und Entmutigungen zurückzuweisen. Ihre Unfähigkeit, eine Situation zu erfassen, ist oft von Vorteil, wenn Tapferkeit erforderlich ist. Das entbindet uns jedoch nicht der Pflicht, sie fähiger zu machen, und wenn sie dann älter und erfahrener werden, werden sie auch tapfer und schnell und *werden* Richtlinien befolgen.

Das Befolgen von Richtlinien ist eine Frage dessen, ob man Situationen erfasst und Richtlinien gut genug kennt, um die richtige Richtlinie auf die richtige Situation anzuwenden. Wo keine Richtlinie auf eine Situation zutrifft, fällt es einer erfahrenen, aufgeweckten Person leicht, die Idee allgemeiner Richtlinien auf diese Situation auszuweiten, da sie weiß, dass keine zutreffende Richtlinie existiert.

Die schwerfällige Person hat niemals auch nur grundlegende, allgemeine Richtlinien begriffen und kann also – egal, ob sie mit gewöhnlichen oder ungewöhnlichen Situationen konfrontiert wird – keine zutreffende Richtlinie für irgendetwas finden und handelt daher auf irgendeine althergebrachte Weise.

Andererseits muss Richtlinie großer Einsicht *und* Vertrautheit mit den Tatsachen entspringen, um passend und nützlich zu sein. Richtlinien von Regierungen werden gewöhnlich von Beamten geschrieben, die nie einen wütend abgefeuerten Schuss gehört haben. Daher sind fast alle derzeitigen Richtlinien der Regierung völliger Unsinn. Niemand kann sie anwenden, da sie zu nichts passen und nur jeden in Schwierigkeiten bringen. Daher kann ein aufgeweckter Mensch mit gutem Urteilsvermögen über den Bereich und die wirkliche Situation allein dadurch zurechtkommen, dass er seine eigenen Richtlinien und Einsichten befolgt. Das wird leicht mit einer schwerfälligen Person verwechselt, die gegen Richtlinie handelt, die gut ist.

Aber sogar stumpfsinnige Richtlinien schaffen allgemeine Übereinstimmung als Grundlage für die Koordination der Arbeit, und so geschieht etwas in größerem Umfang. Auf jedem Posten individuelle Richtlinien aufzustellen – das ist die Definition von Chaos. Somit ist selbst schlechte Richtlinie gewöhnlich wirksamer als individuelle Richtlinie und kann stärkere Organisationen schaffen.

Brillante, auf Erfahrung begründete Richtlinien können natürlich steilen Aufschwung von Orgs verursachen.

Wir schließen also daraus, dass wir dort handeln müssen, wo wir eine Person ständig unrichtliniengemäß in einem Bereich arbeiten sehen, der gut lief, als er richtliniengemäß war.

Wo ein *weiter* Organisierungsbereich vorhanden ist, müssen wir funktionierende Richtlinien haben, die befolgt werden. Denn einfach durch Mangel an Richtlinien – seien sie gut oder schlecht – und durch mangelnde Befolgung bleiben wir definitionsgemäß klein.

WENN KEINE RICHTLINIE VORHANDEN IST, ERGIBT DAS KLEINE, NICHT EXPANDIERENDE UNTERABTEILUNGEN ODER ORGS.

WENN GUTE ODER SCHLECHTE RICHTLINIEN VORHANDEN SIND, DIE NICHT BEFOLGT WERDEN, ERGIBT DIES CHAOTISCHE UNTERABTEILUNGEN ODER ORGS UND VERURSACHT SCHRUMPFUNG.

GUTE RICHTLINIEN, DIE AUF WIRKLICH ERLEBTEN SITUATIONEN BASIEREN UND GENAU BEFOLGT WERDEN, ERGEBEN EINE EXPANDIERENDE UNTERABTEILUNG, ORG ODER ZIVILISATION.

Je kleiner die Einheit oder Unterabteilung der Org ist, umso weniger Richtlinien werden benötigt. Umgekehrt gilt, je weniger Richtlinien verwendet werden, umso kleiner wird die Einheit oder die Unterabteilung der Org werden.

Wenn Richtlinien verfügbar sind, kann man immer mit Sicherheit annehmen, dass Nicht-Expansion das direkte Ergebnis davon ist, dass diese Richtlinien unbekannt bleiben oder nicht befolgt werden. Die Schritte, die man unternehmen muss, sind daher folgende:



Expansionsformel:

1. BESCHAFFEN SIE GUTE RICHTLINIEN.
2. SORGEN SIE DAFÜR, DASS MAN SIE LEICHT ERLERNEN KANN.
3. STELLEN SIE ENERGISCH SICHER, DASS SIE BEFOLGT WERDEN.

Dies ist die umfassendste mögliche Formel für Expansion.

Einträgliche Expansion einer Einheit, einer Unterabteilung, einer Organisation, einer Firma, eines Reiches oder einer Zivilisation hängt völlig davon ab, dass die obige Formel angewandt wird.

Wenn sie gut angewandt wird, werden buchstäblich Tausende von anderen hinderlichen Faktoren unwichtig.

Das gilt für alles, sogar für eine Person, doch je größer die Anzahl der beteiligten Personen ist, desto strikter muss die Formel befolgt werden.

Je größer die betreffende Aktivität ist (je mehr Leute mit ihr zu tun haben), desto größer kann der Schaden sein, der aus der Nicht-Befolgung von Richtlinien entsteht.

Orgs oder Firmen, deren Expansion auf rätselhafte Weise angehalten wird, brauchen daher mehr Richtlinien oder müssen sie leichter zugänglich machen oder energischer fordern, dass sie befolgt werden.

Richtlinien sind etwas *Lenkendes*. Sie setzen sich aus Ideen zusammen, um ein Spiel zu schaffen, aus Verfahren, die in den verschiedenen möglichen Fällen befolgt werden müssen, und aus Dingen, die jemanden vor Abweichungen abschrecken.

Die grundlegende Richtlinie einer Aktivität muss darin bestehen, eine erfolgreiche und wünschenswerte grundlegende Zielsetzung zu definieren und zu empfehlen.

Nehmen wir z.B. eine Marine, um einen entfernteren Vergleich zu erhalten. Wenn die grundlegende Zielsetzung einer Marine darin besteht, eine Nation und ihre Bürger zu verteidigen und ihren Bereich zu erweitern, und wenn diese Richtlinie als das leitende Prinzip hinter allen anderen Richtlinien steht und wenn diese wiederum aus Erfahrung entwickelt wurden, bekannt gemacht und befolgt werden, dann könnten seltsamerweise nicht einmal neue Erfindungen oder neue Staatsphilosophien diese Marine davon abhalten, ihre Aufgabe zu erfüllen und die Nation zu expandieren. Die US-Marine hätte den Krieg gegen Japan in den sechs Wochen sehr gut gewinnen können, wenn diejenigen, die ihn von Washington aus führten, nicht rein politische Marionetten gewesen wären, die jeder Laune des Kongresses oder des Präsidenten unterworfen waren. Die Lehrbücher drückten sehr klar aus, was die Marine zu tun hatte. Aber die beteiligten Admiräle, King, Nimitz und Short, waren nach Laune, Gunst und Trinkfestigkeit, nicht nach nackten Statistiken „guter Marine-Aktivitäten“ ausgewählt. Sie wurden an einer Akademie ausgebildet, wo die Grundprinzipien „guter Marine“ und die nackten Statistiken in Bezug auf Personal nicht dazu verwendet wurden, einen Direktor für die Akademie oder Instruktoren auszuwählen. Daher hörten King, Nimitz und Short als Admiräle *auf im Umlauf befindliche politische Gerüchte oder Launen* (die nur durch politische, nicht durch Marine-Richtlinien bestätigt waren), und ließen so Pearl Harbour geschehen. Wie? Marine-Lehrbücher besagten: „Während Verhandlungsperioden mit einem gegnerischen Staat sollte sich die Flotte in unbekannter Position auf See befinden.“ Das steht in der ersten Zeile des

Marinelehrbuches über Taktik und Strategie. Wo war die Flotte? Während vieler Tage feindlicher Verhandlungen zwischen Roosevelt und den Japanern, den gefährlichsten Gegnern auf See, befand sie sich in Pearl Harbour. Wo waren King und Nimitz? Auf einer Cocktail-Party mit den Politikern. Wo war Short? Er hatte allen Landgang und ein volles freies Wochenende gegeben und angeordnet, dass die gesamte Munition wegen einer bevorstehenden Inspektion des Admirals unten im Schiff verstaut werden soll. So konnte das mit Pearl Harbour geschehen. Aber haben die Menschen daraus gelernt? Nein. Es stimmt, dass Short, obwohl er nach Befehlen aus Washington handelte, versetzt und schließlich vor ein Kriegsgericht gestellt wurde. Aber King und Nimitz übernahmen die ganze Marine für mehr als vier betrübliche Jahre von: „Befördere nach politischer Laune“, „Welche Richtlinie?“ und einer verlorenen Schlacht nach der anderen, bis die Luftwaffe das Blatt wendete und schließlich das Heer und die Atombombe den Krieg beendeten. Nun gibt es die Marine praktisch nicht mehr. Ein paar U-Boote. Ein paar Patrouillenboote. Der Rest ist eingemottet. Die Leute meinen, dass die Marine jetzt klein sei, weil es neue Waffen gibt. Nein, sie ist klein, weil sie a) ihre grundlegende Zielsetzung nicht klar ausgedrückt hat, b) ihre Leute in der Richtlinie, die sie hatte, nicht gut ausbildete, c) sich von politischer Meinung herumstoßen ließ, d) ihre Offiziere aufgrund von Gerüchten, Intrigen und *gesellschaftlicher* Stellung auswählte und e) ihre Lehrbücher vergaß, als sich die Krise zusammenbraute. Das Ergebnis: Ein langer Krieg, eine Marine, die jetzt gar nichts mehr taugt – Offiziere, die Kumpel der Mannschaft sein wollen, schrottreife Schiffe. Hätte die Marine ihre Aufgabe 1941 ausführen können? Ja. Wenn ihre ursprünglichen Richtlinien über Ausbildung und Auswahl von Offizieren trotz aller Politik über die Jahre hin erbarmungslos befolgt worden wären, dann wären King, Nimitz und Short nicht die Verantwortlichen gewesen, oder wenn sie es doch gewesen wären, hätten sie gemäß der Richtlinien gehandelt. Die Flotte wäre während der Verhandlungen auf See gewesen, und der Schlag auf Pearl Harbour wäre eine japanische Pleite gewesen. Die Flotte wäre da gewesen, um die Japaner in ihren eigenen Häfen zu schlagen. Der Krieg mit Japan hätte vielleicht in den ersten sechs Wochen beendet werden können. Es geht nicht darum, ob es gut oder schlecht ist, eine Marine zu haben. Es geht darum, dass es sich hier um eine tatsächliche Organisation und um ein tatsächliches Vorkommnis handelt.

Man kann daher Folgendes lernen:

Damit ein Individuum, eine Gattung, ein Organismus oder eine Organisation erfolgreich ist, überlebt und an Einfluss zunimmt, muss bei ihnen eine formulierte **GRUNDLEGENDE ZIELSETZUNG** vorhanden sein.

Die reaktive Bank besteht fast vollständig aus falschen und mit versteckten Bomben versehenen Zielsetzungen, um Wesen am Wachsen zu hindern. Daher können wir sehen, dass die Idee, als Person, als Organisation oder als Gruppe eine grundlegende Zielsetzung zu haben, eine äußerst wertvolle Idee ist, da sie in der Vergangenheit so gründlich behindert wurde.

Ohne eine solche Zielsetzung – sei sie ausgedrückt oder nicht – kann ein Wesen, eine Organisation oder eine Gruppe nicht wachsen, sondern schrumpft und wird schwach. In diesem Universum kann nichts lange in einem sich nicht verändernden Zustand bleiben. Wenn eine potenziell erfolgreiche, grundlegende Zielsetzung gegeben ist, die für das Wesen, die Organisation oder die Gruppe akzeptabel ist, dann kann man **RICHTLINIEN** formulieren.

Eine RICHTLINIE ist eine Regel, ein Verfahren oder eine Richtschnur, die es der GRUNDLEGENDEN ZIELSETZUNG erlaubt, erfolgreich zu sein.

Die grundlegende Zielsetzung erstreckt sich durch die Zeit. Wenn sie behindert, von ihr abgelenkt oder sie nicht ausgeführt wird, wenn sie vereitelt oder gestoppt wird, dann tritt in größerem oder kleinerem Ausmaß ein Versagen der grundlegenden Zielsetzung ein. Herausforderungen stärken sie manchmal, aber nur, wenn sie beständig überwunden werden.

Ein Wesen, ein Organismus, eine Organisation, eine Gruppe, Gattung oder Rasse *lernt* beim Vorantreiben ihrer grundlegenden Zielsetzung oder beim Überwinden von Herausforderungen gegenüber ihrer grundlegenden Zielsetzung gewisse *Lektionen*. Gewisse Verfahren oder Vorgehensweisen, Regeln oder Gesetze wurden in Zeiten der Belastung erdacht und einige von ihnen waren erfolgreich. Diejenigen, die nicht erfolgreich waren oder der Opposition halfen, waren *schlecht*. Diejenigen, die erfolgreich waren, förderten natürlich die grundlegende Zielsetzung und waren gut.

Die erfolgreichen Ideen oder Verfahren, die die grundlegende Zielsetzung unterstützten, wurden mit dem Status richtiger Ideen, Handlungen, Verfahren oder *Richtlinien* ausgezeichnet.

Diejenigen, die beim Unterstützen der grundlegenden Zielsetzung erfolglos waren, wurden zu *schlechten Richtlinien*.

Ideen oder Verfahren, die von der grundlegenden Zielsetzung ablenkten oder sie vereitelten, wurden *Verstöße* genannt.

Dinge, Gruppen oder Fremdbestimmungen, die die grundlegende Zielsetzung herausforderten oder sie zu stoppen suchten, oder sich weigerten, ihr nachzukommen, wurden zu *Feinden* oder Opposition.

Daher stammen *Richtlinien* aus erfolgreicher Erfahrung bei dem Vorantreiben der grundlegenden Zielsetzung, dem Überwinden der Opposition oder der Feinde, dem Beenden von Ablenkungen und daraus, die grundlegende Zielsetzung fließen und expandieren zu lassen.

Festgelegte Richtlinien, die unabhängig von Erfahrung in ähnlicher Situation ausgedacht wurden, sind entweder das Ergebnis großer Voraussicht – und erfolgreich, oder sie sind einfach Dummheit, da sie Situationen zu handhaben versuchen, die niemals existieren, oder wenn doch, unwichtig sein werden.

Eine Richtlinie, die nur auf schlechten, unbestätigten Gerüchten basiert – die die wirklich bestehenden Zustände widerspiegeln mögen oder auch nicht – oder eine Richtlinie, die aufgrund der Beharrlichkeit einer an sich selbst interessierten Person oder Minderheit festgelegt wurde, ohne den Rest der Gruppe zu berücksichtigen, ist einfach deshalb eine sehr zerstörerische Richtlinie, weil sie den tatsächlich bestehenden Zuständen nicht entspricht und somit *als solche* die grundlegende Zielsetzung behindern oder von ihr ablenken kann. Ein Beispiel dafür sind Gesetze ansonsten uninformativer Gesetzgeber, die aufgrund von Interessengruppen, Aufständen von Minderheiten oder einfach aufgrund von Sensationspresse handeln, die nicht Gesetze anstrebt, sondern nur den Appetit eines katastrophenhungrigen Publikums zu stillen sucht.

Wenn schlechte Richtlinien oder Gesetze oder Handlungen, die mehr auf Gerüchten als auf nackten Tatsachen beruhen, zu häufig oder zu allgemein verwendet werden, wird die grundlegende Zielsetzung eines Wesens, einer Organisation oder einer Gruppe abgelenkt, erstickt und vergessen, und das Resultat ist Schrumpfung, Machtverlust, Tod und Vergessenheit. Wenn schlechte Richtlinien oder Gesetze von Interessengruppen an der Tagesordnung waren, ist es oft zu spät, sie alle aus den Büchern herauszustreichen und die grundlegende Zielsetzung wieder auszugraben. Dennoch kann das Hinwegfegen unrealistischer, unanwendbarer und hinderlicher Gesetze und Richtlinien, die ursprünglich auf Gerüchten und schlechten Quellen beruhten, einen Verjüngungseffekt auf ein Wesen, eine Gruppe oder eine Organisation haben, die zu sterben begonnen hatte. Periodisches Ausfegen antiquierter und schulmeisterlicher Gesetze (und nicht so sehr von allgemeinen Gedanken und untergeordneten Zielsetzungen) *muss* von einem Wesen, einer Gruppe, einer Organisation, einer Rasse oder Gattung unternommen werden. Eine solche Aktion muss jedoch sorgfältig durchgeführt werden, wobei man nur diejenigen Gesetze oder Regeln wählt, die aufgrund von Interessengruppen oder seltenen Feinden entstanden oder die nicht von Erfahrung abgeleitet wurden. Und bevor man irgendeine Richtlinie wegwirft, muss man ihre Geschichte sorgfältig prüfen, ob sie nicht doch noch einen Feind zurückhält oder irgendeine untergeordnete Zielsetzung fördert. Denn das Wegwerfen einer *Menge* von Lektionen könnte auch die Stoßkraft der grundlegenden Zielsetzung zusammenbrechen lassen, die „aus *irgendeinem* Grund so weit gekommen ist“.

UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNGEN sind die Zielsetzungen der verschiedenen Sektionen oder Teile des Wesens, des Organismus, der Gruppe, der Rasse oder der Gattung, die die grundlegende Zielsetzung fördern. Sie müssen die Tätigkeit oder das Verfahren des Teils des Ganzen auf kurze und knappe Weise erweitern, näher bestimmen und/oder beschreiben, um ihre Funktion bei der Unterstützung der grundlegenden Zielsetzung aufrechtzuerhalten. Man könnte sie ebenso als ZIELSETZUNG EINES TEILS DES GANZEN bezeichnen, oder, so wie wir sie verwenden, als die Zielsetzung eines Postens, einer Einheit, einer Unterabteilung oder einer Org mit einer Spezialfunktion. Wenn man von der ZIELSETZUNG des eigenen Hutes oder der Sektion, Einheit, Unterabteilung oder Abteilung hört, dann betrachtet man die UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNG eines Teils des Gesamtorganismus, der für die Förderung der GRUNDLEGENDE ZIELSETZUNG der Bewegung höchst wichtig ist. Vielleicht erfährt jemand tatsächlich niemals, was die GRUNDLEGENDE ZIELSETZUNG wirklich ist, sondern nur die UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNG seines eigenen Hutes, seiner Sektion, Einheit oder Unterabteilung. Wenn er jedoch die verschiedenen UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN einiger Hüte oder Sektionen studieren würde, könnte er wahrscheinlich die UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNG der Unterabteilung herausfinden. Indem er die verschiedenen UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN der Unterabteilungen einer Org studiert, könnte er wahrscheinlich die GRUNDLEGENDE ZIELSETZUNG des gesamten Wesens, der Organisation oder der Bewegung erraten. Wenn das Studium der UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN keine größere ZIELSETZUNG ausfindig macht oder darauf hinausläuft, dass man sie einer größeren ZIELSETZUNG zuordnen kann, studiert man natürlich eine desorganisierte Bewegung.

Man kann eine UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNG (allerdings vorsichtig) ändern oder Teile mit neuen UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN hinzufügen, und dadurch eine Bewegung a) unbeeinflusst, b) mit erweitertem Bereich oder c) in Größe und Einfluss vermindert hinterlassen.

Man kann bis zu einem gewissen Grad immer weiter Richtlinien hinzufügen, was nur durch die Fähigkeit beschränkt ist, sie bekannt werden zu lassen, und damit eine Organisation oder Bewegung a) unbeeinflusst, b) mit erhöhter Bereitschaft, Notfällen zu begegnen, oder c) sie lahm gelegt hinterlassen. Die Weisheit der Richtlinien und die Frage, ob sie für eine wirklich mögliche Verwirrung oder Krise eine erfolgreiche Lösung war oder nicht, bestimmen, ob sie hinzugefügt oder weggelassen werden soll. Voraussicht spielt eine große Rolle bei der Formulierung einer UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNG oder einer Richtlinie. Beide sind nie das alleinige Produkt des Schicksals oder der Erfahrung; sie können tatsächlich zu 80% aus weiser Voraussicht und zu 20% aus Erfahrung bestehen und trotzdem gute, brauchbare UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNGEN oder Richtlinien sein. Die Wissenschaft des 20. Jahrhunderts versuchte, die Weisheit völlig außer Acht zu lassen, und Wesen und Organisationen wurden ohne irgendwelche UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN erzogen bzw. entwickelt, und alle Richtlinien wurden entweder von Beamten, Lehrern oder Gesetzgebern ausgearbeitet, die in keinem Teil des Lebens Erfahrung hatten, oder die Richtlinien wurden ohne jegliche Verfeinerung vorhandener Weisheit nur früherer Erfahrung entnommen. In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts waren die Misserfolge von Regierungen, Systemen und Rassen sehr zahlreich und die Kriege häufig und sinnlos.

Persönliches, staatliches oder organisatorisches bzw. gesellschaftliches Chaos rühren daher, dass Teile ohne genau bestimmte UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNGEN hinzugefügt werden – unter Verwendung von Richtlinien, die auf Gerüchten beruhen oder Daten entnommen sind, die von reinen Theoretikern in ihren Elfenbeintürmen, einer verantwortungslosen Presse oder Gesetzgebern in ihren nur an sich selbst interessierten Köpfen und rauchgeschwängerten Zimmern herkommen. Eine Studie darüber, wie Interessengruppen, Beamte, Theoretiker, verantwortungslose Presse und ordnungsgemäß gewählte, aber vollständig unausgewählte und ungebildete Gesetzgeber Individualismus, Staaten, Unternehmungen, Zivilisationen und Rassen zerstörten, wäre nur eine Studie darüber, wie man nicht organisiert und überlebt, wie man alle grundlegenden und untergeordneten Zielsetzungen und alle erfolgreichen Richtlinien ignoriert, aufgibt und unglaubwürdig macht. Die Situation war von unbeschreiblichem Chaos, das einen mit Protest und Entsetzen erfüllte. Wenn es einen falschen Weg gab, Dinge zu erledigen, war er Tagesordnung, und die Jugend verfiel in völlige Apathie – ziellos und dahintreibend; und die Welt begann, jeden Tag ein bisschen zu sterben, die Nervenheilstätten wurden überflutet, jeder Spaß am Leben hörte gänzlich auf. Die Dinge sind nicht immer so und müssen tatsächlich nicht so sein.

Falsches Management oder falsches Regieren des Selbst, einer Organisation, einer Gruppe oder eines Staates besteht also: aus dem Versagen, die GRUNDLEGENDE ZIELSETZUNG zu fördern; aus dem Nichtbegreifen und Nichtspezifizieren von UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN; aus dem Nichterproben und Nichtformulieren von Richtlinien, um die erfolgreichen Ideen oder Handlungen zu stärken, die die grundlegenden und die untergeordneten Zielsetzungen fördern und die Ideen und Handlungen behindern, die sie verlangsamen; und aus dem Nichterkennen der wirklichen Feinde oder Gegner und dem Versäumnis, erfolgreiche Kampagnen zu planen und durchzuführen, um mit ihnen fertig zu werden. Wenn ein Individuum, eine Gruppe, eine Organisation, ein Staat, eine Zivilisation, eine Rasse oder Gattung in irgendeiner dieser Handlungen versagt, wird sie ins Schwanken geraten, versagen und sterben.

Indem man die grundlegende Zielsetzung erkennt, sie durch die untergeordneten Zielsetzungen für die Teile des Ganzen ergänzt und indem man die erfolgreichen Richtlinien lernt und durchsetzt, indem man tatsächliche Feinde oder Opposition ausfindig macht und Kampagnen plant und durchführt, um sie zu überwinden, indem man Ablenkungen entfernt, das Fördern der grundlegenden und der untergeordneten Zielsetzungen belohnt und verlangsamende Aktionen bestraft, wird ein Individuum, eine Gruppe, eine Organisation, eine Zivilisation, eine Rasse oder Gattung überleben, sich verbessern und auf immer höheren Ebenen leben.

Zum Spiel des Lebens gehört die Formel, eine grundlegende Zielsetzung und ergänzende untergeordnete Zielsetzungen zu besitzen und voranzutreiben.

Dies wird durch die Richtlinien-Formel erreicht, die aus Folgendem besteht:

1. Erdenken, Erkennen, Überprüfen und Systematisieren erfolgreicher Ideen, Handlungen und Verfahren, die die grundlegende Zielsetzung vorantreiben und ihre Opposition behindern;
2. Dafür sorgen, dass diese Richtlinien bekannt und in mehr oder minder großem Maße verstanden werden; und
3. Erreichen, dass diese Richtlinien befolgt werden.

Wenn laut Punkt 3. Richtlinie befolgt werden muss, dann muss Disziplin herrschen, aber noch wichtiger, es muss Wege geben, Personal nach anderen Kriterien auszuwählen als aufgrund vager Gerüchte oder gesellschaftlicher Stellung.

Personal darf *nur* aufgrund von rohen Statistiken, unterstützt von umfassenden, Zahlen enthaltenden Daten ausgewählt werden. Sind die rohen Daten gut, so nimmt man an, dass die grundlegende Zielsetzung vorangetrieben wird, da Erfolg zu verzeichnen ist. Die rohen Daten beinhalten bereits eine Kurve, da sie gegenüber dem Erfolg grundlegender Richtlinie tabellarisch erfasst werden. Die Person also, die gute rohe Daten aufweist, *muss* die grundlegende Zielsetzung vorangetrieben haben und muss daher entweder ein phänomenales Genie im Erfinden von Ideen sein, die die grundlegende Zielsetzung vorantreiben, oder sie muss ein Hexenmeister im Kennen, Anwenden und Befolgen von Richtlinie sein. In jedem Fall ist sie alle Diamanten von Kimberley wert.

Eine solche Person wird unweigerlich in einer Organisation oder Gruppe aufsteigen, wenn allein rohe Daten bei der Auswahl und Beförderung von Personal in Betracht gezogen werden.

Wenn die Person ein phänomenales Genie im Erschaffen von Richtlinien ist und nicht genug Fehler gemacht hat, um ihre erfolgreichen rohen Daten zu vermindern, und ansonsten richtliniengemäß geblieben ist, sodass die Effektivität der Leute um sie herum nicht geschmälert wurde, wird sie schließlich auf eine Ebene aufsteigen, wo man Richtlinien macht – und das ist für die gesamte Organisation von Vorteil. Ebenso wird eine Person, die Richtlinien begreift, diesen sehr gut folgt und die grundlegende Zielsetzung gut fördert und sehr fähig ist, früher oder später eine Vertrauensstellung erhalten, die als Schutz gegen umfassende Veränderungen dient, die die Gruppe oder Organisation hemmen oder zerstören können; somit ist diese Person auf höheren Ebenen höchst wichtig.

Aus diesen zwei allgemeinen Typen von Menschen erhält man die Führungsschichten einer Bewegung. Aber sie werden überhaupt nie zustande kommen, wenn die Verantwortlichen für ihre Beurteilung je etwas anderes als Statistiken verwenden. Ihr Erfolg allein wird genügend Intrigen hervorbringen, um diese oberen Schichten gegen sie zu beeinflussen, wenn diese hohen Ebenen je bruchstückhafte Gerüchte oder Meinungen im Umgang mit Personal verwenden.

ROHE DATEN bedeutet gesammelte, ansonsten aber unausgewertete Daten – sie sind „ungekocht“, „ungewürzt“ und „von Menschenhand unberührt“. Kurz, es sind unverseuchte und unveränderte Daten. Es sind ursprüngliche, natürliche und unverdorbene Daten. Und die einzigen Daten, die diesen Qualifikationen entsprechen, sind statistische Daten. „Wie viel oder wie wenig und wie viel und wie wenig in welcher Zeit.“ Das sind die *einzig*en Daten, die ein höherer Angestellter einer Gruppe, einer Organisation oder eines Staates jemals *wagen* darf, bei der Auswahl und Beförderung von Personal zu verwenden.

Der „Zustand“ einer Person, das „Resultat ihrer Tests“, die „Prüfungsnote“ – sie alle sind *nutzlos* bei der Entscheidung eines höheren Angestellten, wen er befördern und wen er übergehen soll. Seine Entscheidung wird genau in dem Verhältnis falsch sein, in dem er zulässt, dass Meinungen hineinspielen und rohe Daten wegfallen.

Das Einbringen von Meinungen bei der Personalauswahl ist ein Studium darüber, „wie verrückt man werden kann“. Wie viel Alkohol ein Mann vertragen kann, wie gesellschaftlich akzeptabel seine Frau ist, sein Atem und sein Geschmack in Bezug auf Krawatten sind vollständig irrelevante Daten. Denn, wie weiß jemand an der Spitze wirklich, wie das soziale Umfeld jetzt unten aussieht? Vielleicht ist im herrlichen Musiksaal-Aufsichtsratssaal ein rosa Schlips, ein schnurrendes Weib und endlose Trinkfestigkeit erforderlich, aber ist es das soziale Umfeld der Organisation? Das ist es nicht! Vielleicht erfordert das soziale Umfeld der Organisation eine Abneigung gegen Alkohol, ein völliges Flittchen als Frau, überwältigenden Atem und leuchtfarbene Krawatten. Und vielleicht wird es auf der Vorstandsebene von morgen auch verlangt! Die Welt ändert sich, sie wird nicht weicher. Nur einige Leute werden es.

Die psychiatrischen und die Schultests werden beide von Menschen in Elfenbeintürmen erfunden und durchgeführt, die wiederum keinen Kontakt mit dem wirklichen sozialen Umfeld der Organisation haben. Obwohl solche Tests versuchen, statistisch zu sein, sind sie völlig wertlos. Es sind keine Statistiken aus dem Arbeitsleben. Es sind Statistiken aus dem Laboratorium oder aus dem Klassenzimmer. Sie sind ganz bestimmt gekochte Daten. Und wenn sie für Personal und Beförderung verwendet werden, zerkochen sie eine Menge Karrieren. Und indem sie Eierköpfe auf die Posten setzen, zerkochen sie viele Teile einer Org, wenn nicht die ganze Sache. Diese Tests haben einen kleinen Wert, um zu bestimmen, wie schnell oder langsam jemand ist; aber die Bedingungen sind zu unrealistisch, und die Notwendigkeitsstufe einer wirklichen Notlage in der Umgebung fehlt. Es ist wie ein Flugzeugabsturz, der künstlich im Bett hergestellt wird. Es gibt keine Erschütterung. Somit sind es armselige gekochte Daten (wenn auch nicht die schlimmsten).

Vielleicht erfordert das Arbeitsmilieu einen dummen Kerl, der zu langsam ist, um bei furchterregender Zukunft in Panik zu geraten, aber dennoch gescheit genug, um zu sehen, welche Richtlinie zutrifft. Nur dann, wenn Menschen, die darin wenig

Erfahrung haben, sich qualifizieren können, die Welt zu regieren, können sie Tests durchführen, die empfehlen, wer sie regieren sollte.

Nur Statistiken, die Taten und Leistung widerspiegeln, sind gerechte Fähigkeitstests, die zeigen, wer Beförderung und wer Entlassung verdient.

Demzufolge ist nur diejenige Organisation eine gesunde Organisation, IN DER JEDE AKTIVITÄT statistisch erfasst werden kann.

Wenn Sie etwas neu organisieren wollen, müssen Sie dabei im Auge behalten: „Kann dieser Posten (diese Unterabteilung oder Abteilung) statistisch erfasst werden?“ Jede Gruppe von Menschen, wie „die Stenotypistinnen-Gruppe“ oder „die Instrukteure“ muss irgendwie in Individuen unterteilt werden. Man hat also drei Dinge, die tabellarisch erfassbar sein müssen: a) das Individuum, b) der Teil und c) das Ganze. Jedes davon muss so organisiert sein, dass man es nach seiner Leistung oder deren Mangel betrachten kann. Nur dies ist gerechte Organisation. Alle anderen Arten sind ungerecht und werden keine Führungskräfte oder guten Arbeiter auswählen und werden diese der Enturbulierung durch die Faulen oder durch diejenigen aussetzen, die sich mit anderen Philosophien befassen.

Wenn man irgendeine andere Art hat, werden Leute aufgrund von Gerüchten, Verleumdungen oder allgemeiner Prahlerei befördert oder hinausgeworfen, und all diese Arten bringen nur Nachteile. Indem man sie verwendet, zerstört man Imperien, und jede tote große Zivilisation starb, weil Meinungen und Gerüchte die Hauptgründe für Personalveränderungen waren.

Es ist jedem anständigen Mitarbeiter gegenüber unfair, eine Org zu haben, die nicht aufgrund des relativen Anteils an Einnahmen, Arbeit oder Aktivitätsvolumen statistisch erfasst werden kann.

In der toten und sterbenden Vergangenheit war es üblich, jemandem die Verantwortung zu übertragen und ihn dann zu erschießen oder zu belohnen, je nachdem, ob die Dinge schlecht oder gut liefen, und den Rest nicht zu beachten. Das funktioniert, es sei denn, eine Gesellschaft beschützt nur die Leute, die unten sind, und schwächt gewohnheitsmäßig jene, die an der Spitze stehen. Wenn das geschieht, ist das System nutzlos. Nur durch Zufall laufen die Dinge gut. Zu den Gerüchten kommt also noch der Zufall als Mittel der Beförderung oder der Entlassung hinzu. Es ist kein Wunder, wenn der Asiate, ein Mitglied unserer ältesten Zivilisationen, „Schicksal!“ sagt und damit alles erklärt. Er hatte zu viele Herrscher, die aufgrund von Gerüchten oder Zufall oder überhaupt nicht herrschten. Und so starb die Macht. Nur wenn man herausfinden kann, wer was gemacht hat und warum, kann man gerecht sein. Und nur, wenn eine Organisation mit Hilfe von rohen Daten über wie viel und wie wenig von oben bis unten völlig durchleuchtet werden kann, können individuelle Leistung belohnt und lästige Störungen Einzelner ausgemerzt werden.

## REALITÄT

Die Realität von Richtlinien, Anweisungen und Ratschlägen hängt entweder von großem Durchblick oder von großer Erfahrung ab. Kombiniert man beides, ergibt dies großen Erfolg.

Aber wie groß der Durchblick auch sein mag – den tatsächlichen Zustand zu betrachten ist ein höchst wichtiger Schritt, um ihn in Ordnung zu bringen. Lösungen aus der Ferne, die nicht auf Erfahrung oder genauer Inspektion beruhen, sind meistens unrealistisch.



Deshalb sollten Anweisungen nie ohne Daten, Erfahrungen und Durchblick erlassen werden. Daten kommen aus der tabellarsichen Erfassung von Handlungen und Mengen in Organisationen. Erfahrung kommt vom Arbeiten in ähnlichen oder vergleichbaren Situationen. Einsicht kommt von der Fähigkeit zu beobachten, kombiniert mit dem Mut zu sehen und der geistigen Fähigkeit zu erkennen – ohne irgendeinen Gedanken an persönliche Wichtigkeit.

Die gesündeste Führung kommt daher von allergrößter Erfahrung und intimer Kenntnis dieser oder ähnlicher Umstände. Einer Führung ohne dies wird es an Urteilsvermögen fehlen.

Führung über eine Entfernung ist am besten, wenn sie selbst in ihrer direkten Umgebung mit den gleichen Problemen zu tun hat. Daher muss eine Führung über eine Entfernung ähnliche organisatorische Probleme unter sich und ähnlichen Verkehr in ihrer Nähe haben, wie er an dem entfernten Punkt existiert. Dann geschieht die Verständigung schnell und die Lösungen sind realistisch.

Damit eine Org einer anderen Anweisungen erteilen kann, müssen sie einander ähnlich sein.

Probleme zwischen Management und Arbeiterschaft entstammen der Kommunikationsformel: „Ursache-Entfernung-Wirkung, mit Absicht bei Ursache, Aufmerksamkeit bei Wirkung, und Duplikation.“ Ein Aufsichtsratssaal ist keine Maschinenwerkstatt. Die Maschinisten versuchen, den Aufsichtsrat zu duplizieren, oder sie weigern sich, das zu tun. Wenn es ihnen nicht gelingt, weigern sie sich immer. Also kann nur eine funktionierende Org mit ähnlichem Muster einer funktionierenden Org Anweisungen erteilen.

Die angewiesene Org wird immer versuchen, dem Muster der anweisenden Org zu folgen und zu duplizieren, was ihrer Meinung nach die anweisende Org ausmacht. An allen Punkten von Nicht-Duplikation besteht große Spannung. Diese Spannung kommt vom Bemühen zu duplizieren. Wenn es vereitelt wird, werden Schwierigkeiten oder Brüche an diesem Punkt entstehen. Wenn die untergeordnete Org unfähig ist, das zu duplizieren, was ihrer Meinung nach in der höheren Org existiert, erleidet sie einen ARK-Bruch größeren oder kleineren Ausmaßes. Das Muster, die Befugnisse von Vorgesetzten, die Kommunikationslinien – sie alle müssen ähnlich sein. Die Größe ist dabei nicht wichtig. Das Muster der Org aber schon. Wenn die untergeordnete Org irgendeine Hoffnung hat, je die Größe zu erreichen, und wenn die Zielsetzungen, das Muster und die Richtlinien dieselben sind, dann genügt das. Das ARK wird hoch bleiben, die Durchführung wird gut sein und Expansion ist gesichert – vorausgesetzt natürlich, dass die grundlegende Zielsetzung von vornherein gut ist.

## EXPANSION

Alles, was erforderlich ist, um eine Org oder ihren Umsatz zu expandieren, ist die Kenntnis der Expansionsformel – vorausgesetzt, dass eine gute grundlegende Zielsetzung und ein Gebiet vorhanden ist, in das man expandieren kann:

RICHTEN SIE EINEN KANAL DARAUFHIN AUS, ETWAS ZU ERREICHEN, SETZEN SIE ETWAS AUF DEN KANAL, BESEITIGEN SIE ABLENKUNGEN, HINDERNISSE, NICHT-BEFOLGUNG UND WIDERSTAND.

Die grundlegende Formel für die *Tätigkeit des Lebens* (nicht das Leben) ist:

EINE GRUNDLEGENDE ZIELSETZUNG ZU HABEN UND ZU BEFOLGEN.

Expansion ist somit eine Zunahme der Lebenstätigkeit. Um die Lebenstätigkeit zu steigern und die Tonstufe anzuheben und die Aktivität zu vergrößern, muss man nur die Expansionsformel auf die Lebenstätigkeit anwenden. Räumen Sie die Hindernisse, Nicht-Befolgung und Ablenkungen aus dem Weg der grundlegenden Zielsetzungen und vermindern Sie den Widerstand, und das Individuum oder die Gruppe oder die Org werden lebendiger erscheinen – und sie werden tatsächlich lebendiger sein.

Alles, was eine Führungskraft tun muss, um einen Teil oder die ganze Org zu expandieren, besteht darin, die grundlegende Zielsetzung zu erkennen, die untergeordneten Zielsetzungen zu erkennen oder herauszugeben und die Aufmerksamkeit auf ein Gebiet zu lenken, in das man expandieren kann. Dann muss sie die Ablenkungen, Hindernisse und die Nicht-Befolgungen bezüglich der grundlegenden Zielsetzung und der untergeordneten Zielsetzungen beseitigen und etwas auf die Kanäle setzen, das die bestehenden Impulse vergrößert, und die Expansion wird beginnen. Das wird in dem Maß erfolgreich sein, wie die grundlegende Zielsetzung gut ist und die untergeordneten Zielsetzungen realistisch und die Richtlinien wirklicher Erfahrung entnommen sind und von Leuten interpretiert werden, die derzeit ähnlichen Problemen gegenüberstehen.

Anschließend kann durch diesen Prozess – Hindernisse, Ablenkungen und Nicht-Befolgungen einfach zu beseitigen – die Expansion bis zu einem Punkt beschleunigt werden, dass sie alle feindlichen Bemühungen, die versuchen, sie zu unterdrücken, überwältigt, und das Ergebnis ist äußerst erfreulich, was die Schnelligkeit der Expansion betrifft. Es scheint völlig magisch zu sein, denn Leben kommt sofort zum Vorschein.

Man darf nicht vergessen, die grundlegende Zielsetzung zu *kanalisieren*. Ein Kanal hat zwei Begrenzungen – eine auf jeder Seite. Diese müssen in einer Org existieren. Sie bestehen aus Disziplin für diejenigen, die ablenken, abschweifen oder herumirren würden, für diejenigen, die der Opposition helfen oder die grundlegende Zielsetzung bzw. untergeordnete Zielsetzungen unterdrücken würden, oder für diejenigen, die anscheinend Richtlinien oder Befehle nicht lernen oder befolgen können. Disziplin darf nur auf das Obige gerichtet werden, und wo sie ziellos ist oder nicht dazu dient zu kanalisieren, ist sie selbst eine Ablenkung oder ein Hindernis und wird Nicht-Befolgung erzeugen. Aber wenn sie völlig fehlt, so wird der Kraft erlaubt umherzuirren, und es kommt zu keiner Expansion. Disziplin muss präzise, bekannt, einheitlich angewandt und unvermeidlich sein, wenn die Regeln gebrochen werden. Diejenigen, die ihre Arbeit erledigen, begrüßen sie, da sie ihnen hilft, andere davon abzuhalten, sie bei der Arbeit, dem Handeln, der Pflichterfüllung oder der Erledigung ihrer eigenen Arbeit zu behindern.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. DEZEMBER 1966

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 9  
EXPANSION  
DIE THEORIE VON RICHTLINIE

Es ist nicht sehr schwer, das grundlegende Prinzip zu begreifen, das allen Richtlinienbriefen und allem Organisieren zugrunde liegt.

Es ist eine empirische (eine beobachtete und durch Beobachtung bewiesene) Tatsache, dass nichts ewig genau gleich bleibt. Dieser Zustand ist diesem Universum fremd. Dinge wachsen oder sie werden kleiner. Sie können offenbar nicht dasselbe Gleichgewicht oder die gleiche Stabilität aufrechterhalten.

Daher expandieren Dinge oder sie schrumpfen. Sie bleiben in diesem Universum nicht auf gleichem Niveau. Außerdem schrumpft etwas, wenn es versucht, auf gleichem Niveau und unverändert zu bleiben.

Somit gibt es drei Aktionen, und nur drei. Erstens Expansion, zweitens, die Anstrengung, auf dem gleichen Niveau oder unverändert zu bleiben, und drittens die Schrumpfung oder das Kleinerwerden.

Da nichts in diesem Universum exakt gleich bleiben kann, wird also die obige zweite Aktion (sich auf einem Niveau zu halten) zur dritten Aktion werden (Verkleinerung), wenn man dem Ablauf ungestört seinen Lauf lässt und wenn nicht durch eine äußere Kraft darauf eingewirkt wird. Somit sind die obigen Aktionen zwei und drei (auf einem Niveau bleiben und kleiner werden) einander im Potenzial ähnlich, und beide führen zur Verkleinerung.

Damit bleibt nur Expansion als die einzige positive Aktion, die dazu tendiert, Überleben zu garantieren.

Die Grundannahme in allen Richtlinienbriefen ist, dass wir zu überleben beabsichtigen, und zwar auf allen Dynamiken.

Um zu überleben, muss man also expandieren, da dies der einzige sichere Arbeitszustand ist.

Wenn man auf gleichem Niveau bleibt, hat man die Tendenz zu schrumpfen. Wenn man schrumpft, so vermindern sich die eigenen Überlebenschancen.

Daher ist nur eine Möglichkeit übrig, und die liegt für eine Organisation in Expansion.

## PRODUKT

Um zu expandieren, braucht eine jede Firma ein Produkt, nach dem Nachfrage besteht, und den Willen und das Können, um es zu produzieren und zu liefern. Es kann eine Dienstleistung oder ein Artikel sein.

Wenn eine Firma ein Produkt hat, nach dem Nachfrage besteht, und den Willen und das Können, um es zu produzieren und zu liefern, muss sie auf Expansion hin organisieren. Wenn sie das macht, wird sie überleben. Wenn die Firma in der Richtung organisiert, auf dem gleichen Niveau zu bleiben, oder versucht, kleiner zu werden, so wird sie untergehen.

Dies lässt sich bei Nationen leicht beobachten. Jedes Mal, wenn eine Nation versucht, gleich zu bleiben oder sich zu verkleinern, geht sie gewöhnlich unter. Sie braucht nicht unbedingt danach zu streben, ihre Grenzen auszuweiten. Sie kann auch ihren Einfluss und ihre Dienste ausweiten. Tatsächlich ist im Falle einer Nation die Anstrengung, die Grenzen auszuweiten, ohne eine Nachfrage nach ihrem Einfluss und ihren Produkten zu steigern, eine Hauptursache für Krieg. Wenn eine Nation die Nachfrage nach ihrem Einfluss und ihren Produkten ausweitete, so würde sie ohne Krieg expandieren. Wenn eine Nation versucht, lediglich durch Waffengewalt zu expandieren, und nicht die Nachfrage nach ihren Produkten ausweitet, so ergibt dies ein finsternes Zeitalter oder zumindest eine gesellschaftliche Katastrophe.

In seiner Frühzeit herrschte in Rom eine große Nachfrage nach seiner sozialen Technologie und seiner Herstellungsfertigkeit, und nur ein grausamer Zug im Römischen Reich brachte die Römer dazu, Krieg zu führen, um zu expandieren. Britannien zum Beispiel war bereit, römische Körbe, Töpferwaren und Kunst willkommen zu heißen und hatte nahezu ein Jahrhundert lang danach verlangt, als Cäsars böartige Ambitionen tatsächlich das reibungslose Voranschreiten Roms ruinierten, indem aufgezwungene Expansion mit Waffengewalt die Nachfrage nach römischen Produkten überstieg. Das war ein römisches Produkt, das niemand wollte – Cäsar und seine Legionen.

Das Produkt der Psychiatrie, weitere Geisteskrankheit zu schaffen, wurde von den Leuten nicht verlangt, jedoch vom Staat, der die Leute niederdrücken oder sie zumindest unten halten wollte. Die Psychiatrie expandierte also durch Regierungsverordnungen, nicht durch allgemeine Nachfrage; und sie läuft deshalb derzeit Gefahr, total ausgelöscht zu werden, denn ihr Einfluss ist vollständig davon abhängig, in die Parlamente und Regierungsschatzkammern hinein zu „expandieren“, und stützt sich auf keinerlei wie auch immer geartete Ausweitung irgendeiner Nachfrage vonseiten der Öffentlichkeit und auf kein Produkt außer Mord.

Die römisch-katholische Kirche hatte einmal durch tatsächliche Behandlungen, durch Reliquien und Wunder ein Heilungsprodukt, und dafür bestand große Nachfrage bei der Öffentlichkeit und schließlich sogar bei den Barbaren. Aber sie begann, den Fortschritt in der Wissenschaft und dem Wissen zu bekämpfen, und ihr Produkt verwandelte sich in exportierte Unwissenheit, gestützt durch Autodafés (Ketzerverbrennungen), und sie hörte dadurch auf zu expandieren und schrumpft heute rapide.

Noch früher expandierte der Buddhismus beständig, da er niemals in anderen Gebieten außer dem des Lernens nach Ausdehnung strebte. Der Buddhismus versagte in Indien nur deshalb, weil seine Mönche lasterhaft wurden, weil sie aufhörten, echte Lehren zu vermitteln, und weil sie höchstwahrscheinlich allein in Indien durch die islamische Eroberung dieses unglücklichen Landes irgendwann um die Zeit des siebten Jahrhunderts beiseite gefegt wurden.

Das Britannien des zwanzigsten Jahrhunderts versuchte aktiv, sein Weltreich schrumpfen zu lassen, und tat dies zur Melodie einer internen wirtschaftlichen Katastrophe.

## DAS EINZIGE PRINZIP

Es sollte somit offensichtlich sein, dass Schrumpfen zum Tode führt und Expansion zum Leben, vorausgesetzt, dass man eine Nachfrage als solche sowie den Willen und das Können aufrechterhält, ein Produkt herzustellen und zu liefern.

Wenn, wie in unserem Falle, das Produkt sehr vorteilhaft ist und wenn wir fortfahren, zu produzieren und zu „liefern“, dann ist die Nachfrage sichergestellt. Damit befinden wir uns in einer glücklichen Lage. Und wir befinden uns auch insofern in einer glücklichen Lage, als dass kein Squirrel, so sehr diese Leute es auch versuchen mögen, jemals imstande ist, unser Produkt zu duplizieren – da eine Abänderung (nämlich die Abänderung des Warenzeichens) zu anderen Abänderungen führt, und sofort haben diese Leute weder Produkt noch Nachfrage – diese Beobachtung selbst ist empirisch. Kein Squirrel hat sich in den vergangenen sechzehn Jahren länger als zwei oder drei Jahre gehalten. Und es hat viele gegeben. Dass sie squirreln, zeigt genügend Unredlichkeit, um die Öffentlichkeit zu vertreiben, sobald die Leute aus der Öffentlichkeit vom Original hören.

Daher können wir – vorausgesetzt, dass wir den Willen und das Können aufrechterhalten, zu produzieren und Dienste zu erbringen – expandieren, und eine anständige, sich fortsetzende Expansion ist möglich.

All unsere Richtlinien bauen also auf EXPANSION.

Sie gehen davon aus, dass wir zu überleben wünschen.

Und sie legen den Nachdruck auf die Produktion und Vermittlung eines ehrlichen, nicht gesquirrelten Produktes.

Sie zielen darauf ab, eine fortgesetzte und sich ausweitende Nachfrage sicherzustellen, indem sie sicherstellen, dass das Produkt gut und vorteilhaft bleibt.

Die Technologie selbst ist vollständig, aber sie expandiert ebenfalls durch Erfahrung mit ihrer Anwendung und durch Vereinfachung ihrer Präsentation.

Aber die Grundlagen der Technologie abzuändern wird die Expansion stoppen, denn sie besteht aus dem, was wir produzieren, nicht aus dem, was wir aufbauen.

Wir bauen ein besseres Universum. Es ist bis jetzt kein gutes Universum gewesen, um darin zu leben, aber es kann eines sein.

Unser Bestrafungsfaktor ist unser Ethiksystem, und es existiert, um die Qualität des Produktes sicherzustellen und um die Schwächung der Nachfrage nach dem Produkt zu verhindern.

## INTERPRETATION VON RICHTLINIEN

Die Organisation hat also ihre ganzen Richtlinien daraufhin ausgerichtet zu expandieren.

Es erfordert viele Dinge, um Expansion sicherzustellen.

Wenn Sie Richtlinien interpretieren, sollte sie daher nur im Hinblick auf EXPANSION, als einzigen Faktor, der für sie maßgebend ist, interpretiert werden.

Dies kann dazu dienlich sein, Fragen über Richtlinien klarzustellen. Die korrekte Interpretation führt immer zu Expansion, nicht zur Aufrechterhaltung einer Ebene oder zu Schrumpfung.

Zum Beispiel verbieten Richtlinien das Betreten des Gebietes der Heilung. Dies gilt einzig und allein deshalb, weil es zu viele Schwierigkeiten mit denjenigen gibt, die dieses Gebiet innehaben, und nur offener Krieg (für den keine Nachfrage vorhanden ist) könnte die Probleme mit diesen Leuten lösen. Dies scheint eine Bremse für Expansion zu sein. Es ist nur eine Bremse, in Abwesenheit von Nachfrage durch Krieg zu expandieren. Der richtige Weg zu expandieren besteht daher darin, die allgemeine öffentliche Nachfrage nach und nach aufzubauen, die Öffentlichkeit durch Erfahrung erkennen zu lassen, dass man heilt, und wenn riesengroße Nachfrage nach einem besteht, die Richtlinien neu zu interpretieren oder als Bremse für die Expansion abzuschaffen. Da man nur mit Hilfe äußerer Nachfrage nach dem Produkt expandieren kann, hat man – wenn man in Abwesenheit einer spezifischen Nachfrage nach dem Produkt zu expandieren versucht – Krieg, und Krieg führt nicht zu mehr Expansion, als Ketzerverbrennungen und andere Brutalitäten zur Expansion der katholischen Bewegung geführt haben.

Man interpretiert also Richtlinie im Hinblick auf *anständige Expansion*, die anständig abläuft.

## KORREKTE EXPANSION

Expansion, die, nachdem sie stattgefunden hat, ihr Territorium ohne Anstrengung halten kann, ist eine anständige und korrekte Expansion.

Hitler hat (genau wie Cäsar) nicht „sein erobertes Territorium gefestigt“. Es war unmöglich, dies zu tun – nicht, weil er keine Truppen gehabt hätte, sondern weil er keine wirkliche Nachfrage nach deutscher Technologie und deutscher Sozialphilosophie hatte, bevor er die Eroberung begann. Daher verlor Hitler seinen Krieg, und das faschistische Deutschland starb. Es ist nahezu unmöglich, Territorien zu festigen, wenn man von vornherein nicht eingeladen gewesen ist und Zwang benutzt werden musste, um zu expandieren.

Man kann einen wirklichen Unterdrücker durch Zwang entfernen, um sicherzustellen, dass sich dann Nachfrage aufbaut, vorausgesetzt, man versucht nicht, dem Unterdrücker und allen um ihn herum das Produkt aufzuzwingen.

Der Unterdrücker als Individuum kann durch Zwang entfernt werden, weil er ein Anti-Nachfragefaktor ist, der falsche Aussagen und Lügen benutzt, um zu verhindern, dass Nachfrage entsteht. Aber man muss sich beim Entfernen des Unterdrückers sicher sein, dass das eigene Produkt und die eigene Lieferung noch immer korrekt und ehrlich sind und in keiner Weise für irgendetwas anderes als Unterdrücker unterdrückerisch sind.

Außerdem muss man die Tür mindestens einen Spalt weit offen lassen, man darf sie niemals gegenüber irgendjemandem mit einem Knall schließen, denn es kann sich dort noch immer eine Nachfrage entwickeln.

Der einzige Weg, eine groß angelegte Revolution zu starten, ist, die Tür total und gründlich zuzuschmettern. Man muss sie immer einen Spalt weit offen lassen. Der Unterdrücker kann widerrufen und sich entschuldigen. Der Almosenempfänger kann durch bestimmte Handlungen, ganz gleich wie unwahrscheinlich es sein mag, Dienste erwerben usw.

Kurz gesagt, benutzen Sie Zwang nur, um betrügerische Anti-Nachfragefaktoren außer Gefecht zu setzen. Lassen Sie jedoch die Tür wenigstens einen Spalt weit offen, für den Fall, dass sich Nachfrage ohne Zwang entwickelt. Schließen Sie niemals gegenüber einer möglichen Nachfrage endgültig die Tür.

Sie können Nachfrage anregen, Sie können sie erschaffen. Aber Sie können nur in eine Nachfrage bequem und anständig expandieren.

Das Entfernen eines Unterdrückers bringt nur ein potenzielles Auftauchen von Nachfrage von dem Bereich, den er beherrschte. Dieses Potenzial muss durch irgendwelche Mittel – die besten sind gute Verbreitungsarbeit und gute Beispiele für Dienste – zu Nachfrage werden, bevor man ein Gebiet wirklich innehaben kann.

Deshalb können rein durch Waffengewalt eingenommene Bereiche in Abwesenheit von Nachfrage nach dem Produkt – und somit die Nachfrage des Bereiches nach Einnahme und Festigung – niemals durch Waffengewalt gehalten werden.

Da wir ein Produkt haben, das im höchsten Sinne befreit und entbarriert, gibt es natürlich ein Ende des Spiels. Aber dieses Ende liegt so weit in der Zukunft, da es ein ganzes Universum umschließt, dass es nur minimale Erwägung erfordert.

Expansion erfordert einen Bereich, in den hinein man expandieren kann. Und wir laufen keinerlei Gefahr, dass er uns je ausgeht.

Wenn wir, wie Nationen häufig von sich denken, von Expansion unserer Grenzen auf einem Planeten oder hinein in die Bevölkerung eines Planeten abhängig wären – wie Firmen annehmen – so hätten wir allein schon aufgrund der territorialen oder Bevölkerungsbegrenzungen Bremsen für die Expansion. Aber es ist nicht wahrscheinlich, dass wir auf solche Barrieren stoßen werden, und dies gilt für einen Zeitraum, der so lang ist, dass wir unser Expansionspotenzial als unendlich betrachten können – und die einzige Organisation sind, die dies ehrlicherweise in Erwägung ziehen darf. Wir erobern sowieso nicht Land in dem Sinne, wie Regierungen es tun.

## ÜBEREXPANSION

Alle Faktoren in Richtlinien sind also auf Expansion hin ausgerichtet.

Und dies führt zu einer Möglichkeit, über die einem Fragen gestellt werden können, nämlich die der *Über*-Expansion.

Man kann „über-expandieren“, indem man zu schnell zu viel Territorium erlangt, ohne zu wissen, wie man damit fertig wird. Man kann neues Territorium so schnell erobern, wie man will, WENN man weiß, wie man mit der Situation fertig wird.

Es gibt mehrere Wege, wie man „über-expandieren“ kann. Sie alle laufen auf überforderte Verwaltungslinien in einer *einzelnen* Verwaltungseinheit hinaus.

Dafür muss man das Prinzip kennen, auf dessen Grundlage die Organisierungstafel ursprünglich entworfen wurde. Es ist das Prinzip Thetan-Verstand-Körper-Produkt.

Wenn ein Thetan vorhanden ist, so kann ein Verstand (ein Organisationspotenzial, nicht eine schädliche Masse) aufgebaut werden, ein Verstand, der einen Körper organisieren wird, welcher ein Produkt produzieren wird.

Wenn irgendeines von diesen Elementen (Thetan-Verstand-Körper-Produkt) fehlt, dann wird eine Organisation fehlschlagen.

Der Mensch ist so aberriert, dass alle mentalen Aktionen für ihn Aktionen des reaktiven Verstandes zu sein scheinen. Aber es muss in Organisationen eine Daten-Problemlösungs-Koordinations-Einheit geben, um einen Körper aufzubauen. (Ein Thetan kann dies ohne viel Masse machen, da er sein Erinnerungsvermögen, seine Wahrnehmung und seine Intelligenz hat.) Wir haben demzufolge eine Beratende Versammlung zum Koordinieren von beschafften Daten und zum Erkennen und Lösen von Problemen. Oberhalb davon muss es einen Thetan geben, der etwas davon abgelöst ist. Dies kann ein höherer Verstand sein (Beratende Versammlung), welche für die niedrigere Beratende Versammlung als Leiter fungiert.

Der Verstand muss operieren, um einen Körper zu bilden. Dieser Körper besteht aus dem MEST (Materie, Energie, Raum und Zeit) und den Mitarbeitern der Organisation.

Dieser Körper muss ein Produkt produzieren. Im HGC sind dies zum Beispiel gelöste Fälle.

Jeder kleinere Teil der ganzen Organisation ist ebenfalls Thetan-Verstand-Körper-Produkt. Häufig ist die Führungskraft sowohl Thetan als auch Verstand, aber sobald das Aktivitätswolumen zu groß wird, muss die Führungskraft einen separaten Verstand bilden, wie zum Beispiel ein Verwaltungskomitee oder einen persönlichen Stab, damit diese den Verstand bilden. In einer solchen Einheit, die kleiner ist als die ganze Org, gibt es nichtsdestoweniger einen Körper (die Mitarbeiter und das MEST der Einheit). Und es *muss* ein spezifisches Produkt geben. Das Produkt fehlt manchmal, und manchmal ist es inkorrekt zugewiesen, aber wenn das der Fall ist, wird die Einheit nicht funktionieren.

Über-Expansion tritt nur auf, wenn man versucht, die größere Menge mit derselben Anzahl von Thetan-Verstand-Körper-Produkt zu handhaben, die man vorher hatte.

Daraus sehen Sie, wieso allein arbeitende Praktizierende ihre Praxis nicht ohne Überarbeitung expandieren können.

Daraus sehen Sie auch, wieso manche Führungskräfte gegenüber der Idee von Expansion verstimmt sind, weil sie (da es ihnen an organisatorischem Durchblick



fehlt) es einzig und allein als Überarbeitung betrachten. Sie erkennen nicht, dass man, wenn man Menge und Aktivitätsvolumen expandiert, auch die Organisation expandieren muss.

Es gibt einen falschen Weg und einen richtigen Weg, eine Organisation zu expandieren.

Der falsche Weg ist, endlos Personal und Hilfsmittel hinzuzufügen (eine Neigung, die Regierungen haben), ohne der Organisation als solcher etwas hinzuzufügen.

Wenn Sie beständige, riesige Überfluss-Zustände hätten, würden Sie schon bald in einen Zusammenbruch geraten, wenn Sie nicht auch *durch neue Organisationseinheiten* oder Zweigbereiche expandierten.

Beim Übernehmen eines neuen Gebietes oder Operationsbereiches zum Beispiel geht man fehl, wenn man dieses Aktivitätsvolumen dem Aktivitätsvolumen der grundlegenden Organisation hinzufügt.

Sind riesige, eskalierende Überfluss-Zustände vorhanden, muss man analysieren, was sie verursacht, und sie verstärken. ABER man muss auch sehen, welche neue ART von Aktivitätsvolumen hinzugefügt wird.

Wenn man eine neue ART von Aktivitätsvolumen findet, baut man eine Unterorganisations-Einheit auf, die in sich selbst so vollständig ist, dass sie es handhabt.

Wenn wir jetzt mengenweise „Geschäftsleute“ bekommen, so richten wir unter der Kontrolle der ursprünglichen Organisation das Folgende ein:

1. Einen Thetan, um es zu überwachen,
2. einen Verstand, um es zu koordinieren,
3. einen Körper, um es zu handhaben, und
4. ein neues Produkt namens „zu einem Release gebrachte/geklärte Geschäftsleute“.

Wenn man dann feststellen würde, dass die neue Einheit, die mittlerweile hart daran arbeitet, sich selbständig zu sieben Abteilungen zu formen, eine große Nachfrage nach und hohe Statistiken bei einem Organisations-Führungs-Kurs bekommt, so muss die Einheit damit aufhören, diesen Kurs unentgeltlich zu liefern, und statt dessen ihre „Geschäftsakademie“ aufbauen, welche den Organisations-Führungs-Kurs als Unterabteilung 10 abhält, wobei man dafür einen Thetan, Verstand und Körper ernannt sowie ein Produkt erreicht, nämlich „ausgebildete Geschäftsleute“. Und dann muss dafür gesorgt werden, dass Einheiten zur Unterstützung dieser Unternehmung in anderen Abteilungen entstehen sowie eine Ethik-Einheit, um zu verhindern, dass die Nachfrage geschwächt wird und eine erneute Aberrierung geschieht.

Dies kann sogar rückwärts laufen. Man richtet in der Verbreitungsabteilung eine Einheit „Werbesektion für das Geschäftskursprojekt“ ein und stimuliert die Nachfrage, und wenn sie da ist, richtet man eine Unterabteilung 10 für das Projekt ein.

Und bald schon haben alle sieben Abteilungen zusätzliche Einheiten, die sich um diese neue Aktion kümmern, eine jede mit Thetan-Verstand-Körper-Produkt. Die

Produkte sind unterschiedlich, aber sie alle laufen hinaus auf „ausgebildete Geschäftsleute“, ganz egal, ob diese Produkte nun das Schaffen von Nachfrage, die Finanzierung oder das Geben der Dienste sind.

Über-Expansion ist also im Wesentlichen nur Unter-Organisation.

Man kann natürlich „über-expandieren“, indem man das Geben von Diensten versucht, während keine Nachfrage vorhanden ist, wodurch man finanzielle Verluste verursacht. Konzentrieren Sie sich in einem solchen Fall nur auf das Schaffen *neuer* Nachfrage, nicht darauf, alte Nachfragen mit Diensten zu versorgen. Dies ist übrigens der üblichste Fehler in unseren Organisationen. Sie schrumpfen, weil sie nicht *neue* Nachfrage erschaffen und sich nur darauf konzentrieren, bei denen Nachfrage zu erzeugen, die bereits nachfragen (was die faule, leichte Tour ist).

Neue Nachfrage zu entwickeln ist teuer. Man sieht daher häufig, wie Finanzeinheiten Ausgaben für „neue Nachfrage“ missbilligen und die Auflagenzahl von Magazinen reduzieren, keine neuen Versandlisten kaufen usw.

Um eine neue Unterorganisation zu starten, richtet man sie auf der Grundlage potenzieller Nachfrage ein, man richtet Ethik ein, um die Schwächung der Nachfrage oder schlechten internen Service oder schlechte Ausführung zu verhindern, man arbeitet an der Steigerung der Nachfrage, man führt die Dienste ein, man richtet externe Ethik ein, um zu verhindern, dass die Nachfrage geschwächt wird, und man steigert die Nachfrage durch Verbreitung an *neue* und *alte* Bereiche von Nachfrage; man steigert die Dienste, man stellt das Produkt sicher, erweitert die Organisation (nicht bloß das Personal), steigert die Nachfrage in neuen und alten Bereichen, man strafft die Ethik, verbessert Service-Einrichtungen usw. usw.

Es ist beständige Expansion der Menge, beständige Expansion der Organisation, beständige Expansion der Nachfrage. Wo das eine den anderen hinterherhinkt, gerät man in Schwierigkeiten.

Es ist nahezu unmöglich, eine nicht expandierende Organisation mit Leichtigkeit zu leiten. Man gerät in finanzielle Krisen, Schwierigkeiten mit den Mitarbeitern und Arbeitsüberlastung. Der Verfall hat eingesetzt. Und den zu bekämpfen wird mit Sicherheit zur Überarbeitung einer Führungskraft führen. Der leichteste Weg ist zu expandieren. Dann hat man die Hilfe.

---

Zusammenfassung: Beim Verstehen von Richtlinie muss man ihren Schlüssel verstehen, und das ist Expansion.

Nur eine Scientology Organisation hat einen unbegrenzten Horizont. Aber eine jede Organisation muss expandieren, um zu überleben.

Die einzigen Möglichkeiten, wie man „über-expandieren“ kann, bestehen darin, es zu versäumen, mit neuer Nachfrage zu expandieren und – sowohl was organisatorische Expansion als auch was Anzahl angeht – gleichmäßig mit ihr Schritt zu halten.

Es ist einfacher zu expandieren, als „auf gleichem Niveau zu bleiben“.

Organisationen und Einheiten, die nicht expandieren, können nicht auf gleichem Niveau bleiben und deshalb schrumpfen sie.

Org-Führungskräfte und Org-Mitarbeiter sind nur dann überarbeitet, wenn sie es sich nicht leisten können zu expandieren und somit die Hilfe nicht beschaffen können, die sie brauchen, um die Arbeit zu erledigen – ganz abgesehen davon, dass durch Schrumpfung mehr Probleme geschaffen werden als durch Expansion.

Scientology Organisationen sind für Expansion bestimmt.

Expansion erfordert eine Expansion sämtlicher beteiligter Faktoren, und wenn etwas nicht im gleichen Tempo wie der Rest expandiert, so werden Schwierigkeiten verursacht.

Eine einheitliche Expansion von Nachfrage, Ethik und Diensten in neue Gebiete und Bereiche genauso wie in alte Bereiche der Unternehmung sind notwendig, um Aktivitäten ohne Schwierigkeiten zu haben.

Jedes Mitglied und jede Einheit einer Organisation hat ein Produkt, das zum ganzen Produkt einer Organisation beiträgt, falls es sich von diesem unterscheidet.

---

Das letztendliche Produkt von Scientology ist ein Universum, das anständig ist und in dem man glücklich leben kann – nicht degeneriert und durch Unterdrücker in einen erbärmlichen Zustand gebracht, wie es in der Vergangenheit war. Dies wird erreicht, indem man Individuen von ihren Aberrationen befreit und indem man verhindert, dass Unterdrücker die Nachfrage schwächen und die Leute erneut aberrieren; und dies ist die Methode der Expansion.

Wenn wir in diesen frühen Tagen der Scientology irgendwelche Schwierigkeiten haben, dann entstanden sie durch ein früheres Ungleichgewicht der Expansion.

Nachfrage wurde geschaffen, ohne Unterdrücker in den Griff zu bekommen, und diese ungleichmäßige Expansion brachte uns einen Arbeitsrückstand nicht in Ordnung gebrachter Ethik in der Gesellschaft ein. Wir brauchen nichts weiter zu tun, als unseren Arbeitsrückstand in jenen Organisationsfunktionen nachzuholen, die nicht zum nötigen Zeitpunkt expandiert wurden, und alles wird reibungslos laufen.

Jedes Mal, wenn Sie nicht einheitlich mit sämtlichen Funktionen expandieren, erhalten Sie einen Anschein von Über-Expansion in ein paar Funktionen. Die beste Lösung ist nicht, die expandierten Funktionen, welche übermäßig hinausgegriffen haben, wieder aufzuheben, sondern zu ihnen aufzuschließen, indem man diejenigen expandiert, die zu unterstützen man vernachlässigt hat. Sie werden Schwierigkeiten haben, wo auch immer Sie eine Expansion beschränken, denn das ist Schrumpfung. Die Lösung liegt im Rahmen des Möglichen darin, alles andere voranzubringen, um zum expandierten Teilbereich aufzuschließen, während man diesen noch immer in ruhigerer Weise weiterhin expandiert.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. NOVEMBER 1968

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

WICHTIG

STANDARD ADMIN

Dies ist der erste Richtlinienbrief über STANDARDGEMÄSSE VERWALTUNG.

STANDARD TECH kam mit einem Donnerschlag zur Anwendung, indem einfach die grundlegendsten der Grundlagen als die wichtigsten Aktionen beigebracht wurden. Fälle, die jahrelang nicht vorangekommen waren, sausten plötzlich dahin, als sie von Fallüberwachern und Auditoren in Ordnung gebracht wurden, die all den überspannten Unsinn beiseite ließen und lediglich die üblichen, gewöhnlichen, grundlegenden Aktionen durchführten.

Es gibt ebenfalls die Standard-Ausbildungsverfahrensweise. Auch diese besteht aus den gewöhnlichen, nüchternen, grundlegenden Aktionen. Eine Klasse, die überhaupt nicht vorwärts gekommen war, startete plötzlich durch und all diese Leute wurden graduiert, als das GEWÖHNLICHE durchgeführt wurde.

Wir stellen somit fest, dass der Fehler in all unseren Aktionen das Versäumnis ist, die wirklich grundlegenden, wichtigen Aktionen herauszuisolieren und sich statt dessen mit trivialen Kompliziertheiten zu befassen.

Es ist ein Merkmal eines Thetans, dass die unkompliziertesten Aktionen die machtvollsten sind. Wenn sein Konfrontiervermögen sich verringert, versucht er Dinge auf Umwegen durchzuführen, die Kompliziertheiten hinzufügen, und dann scheitert er und wird schwach.

Genauso also, wie wir uns mit STANDARD TECH unseren Weg zu hundertprozentigen Ergebnissen gesprengt haben, können wir auch unter Verwendung von STANDARD ADMIN geradewegs zum Siege donnern.

DEFINITIONEN

STANDARD bedeutet: „ein eindeutiges Niveau oder ein eindeutiger Grad von Qualität, der für einen bestimmten Zweck korrekt und angemessen ist.“ (*Webster's Third New International Dictionary Unabridged, Websters drittes neues internationales ungekürztes Wörterbuch, standard, Def. 3b, Seite 2223.*)

VERWALTUNG (engl. ADMINISTRATION) bedeutet: „die Grundsätze, Verfahrensweisen und rationalisierten Techniken, die verwendet werden, um die Zielsetzungen oder Ziele einer Organisation zu erreichen.“ (*Webster's Third New International Dictionary Unabridged, administration, Def. 5a, Seite 28.*) Wir nennen

dies gewöhnlich „Admin“ als Kurzform für Administration und um die damit verbundenen Tätigkeiten zu bezeichnen.

ORGANISATION bedeutet: „eine Gruppe von Leuten, die eine mehr oder weniger beständige Mitgliedschaft hat, ein Gremium an Führungskräften, eine Zielsetzung und gewöhnlich eine Reihe von Vorschriften.“ (*Webster's Third New International Dictionary Unabridged*, organization, Def. 2b, Seite 1590.)

GRUNDLAGEN bedeutet: „etwas, was grundlegend ist: FUNDAMENT.“

BASIS bedeutet: „der Boden von etwas, der es stützen soll.“

FUNDAMENT bedeutet: „als eine ursprüngliche oder erzeugende Kraft dienend: dasjenige, wovon andere Dinge abgeleitet sind.“

ABGELEITET bedeutet: „aus etwas anderem heraus gebildet oder entwickelt“, in anderen Worten: etwas, das von einer Grundlage her geformt oder gebildet worden ist.

Wenn wir also die GRUNDLAGE, die Basis oder den Ausgangspunkt haben und dies gut beherrschen, dann können wir daraus kompliziertere Aktionen entwickeln.

Wir mussten die fundamentalen oder grundlegenden Gesetze der Organisation haben, um die volle Struktur von Organisation entwickeln zu können.

Verwaltung wird zu einem STANDARD, wenn wir die wichtigsten Punkte oder Gesetze oder Aktionen haben und wenn wir diese immer verwenden und sie immer genau gleich verwenden.

Zum Beispiel betrachten manche Leute eine Fabrik als eine große, komplexe Struktur; sie betrachten sie als sehr kompliziert oder schwer zu verstehen oder haben Ehrfurcht vor ihr. Oder sie geraten bei dem Versuch, sie zu studieren, in Verwirrung. Nun, in dem Augenblick, in dem sie wissen, dass die *grundlegende* Aktion dieser Unternehmung darin besteht, Seidenstoff zu produzieren, haben sie ein Fundament, anhand dessen sie verstehen können, was vor sich geht. Wenn wir dann wissen, dass Rohfaser auf der einen Seite hineingeht, bearbeitet wird und auf der anderen Seite als fertiger Satin herauskommt, dann können wir beginnen zu skizzieren, wie ihre Flow-Lines aussehen müssen. Schließlich haben wir das bestimmt; wir können annehmen, dass jemand sie leitet und dass dort Leute arbeiten, und alles zusammengenommen ergibt das eine Organisation.

Um die Fabrik zu LEITEN, müssten wir die wichtigsten Aufgaben einer jeden Person, die in der Unternehmung arbeitet, die Funktionen der Maschinen und die Flow-Lines kennen. Und um die Fabrik ERFOLGREICH zu leiten, müssten wir wissen, wo die Rohfasern für die Fabrik herkommen, und die Kosten dafür kennen, müssten wissen, wer sie einkauft und zu welchem Preis und wie viel die verschiedenen Kosten betragen würden, die man aufwenden müsste, um den Betrieb in Gang zu halten und dafür zu sorgen, dass er mehr einnimmt, als er ausgegeben hat; und damit hätten wir die wirtschaftliche Seite und die Buchführung des Betriebes.

Das wären die GRUNDLAGEN dieser Unternehmung: Wer was macht, welche Linien es gibt, wo die Rohmaterialien herkommen und wohin das fertige Produkt geht und dass die Kosten und die Ausgaben in ausgewogenem Verhältnis zueinander gehalten werden, wie man eine größere Nachfrage nach Satin anregt und wie man zu einem vernünftigen Preis Rohmaterialien in großer Menge bekommt.

Obwohl sich zwar einige Leute darüber aufregen könnten, dass man einen Vergleich zwischen einer Fabrik und einer Organisation im Allgemeinen aufstellt, haben doch alle Organisationen die gleichen, grundlegenden Probleme und ähnliche Lösungen.

Eine Armee liefert schwere Schläge gegen den Feind und sie bekommt neu angeworbene Soldaten, Material und Bezahlung von der Regierung.

Sie hat auch ein vermeintliches Produkt, denn nur wenige Armeen existieren weiter, nachdem sie zu häufig in einem Krieg verloren haben.

## DIE BESTE ORGANISATION

Die beste Organisation ist eine Organisation, die einen Thetan über sich, Methoden, um ihre Probleme zu lösen, grundlegende Aktionen und ein gutes, wünschenswertes Produkt hat. Die Organisation stellt sich auf ihre Umwelt, ihre Umgebung oder ihre Arbeitsbedingungen ein, sodass sie in größerem oder geringerem Maße expandiert.

Eine solche Organisation muss einen klar umrissenen Zweck haben und einem eindeutigen Mangel abhelfen, um zu überleben.

Die Dienstleistungen dieser Organisation müssen wertvoller sein als das, was es kostet, diese Dienstleistungen zu produzieren oder bereitzustellen.

Die Organisation muss, um gesund zu bleiben, mehr Potenzial erlangen, als sie ausgibt. Denn „Potenzial“ kann verfügbares Geld sein, Macht oder sogar Personalstärke.

Wenn eine Organisation gegen diese sehr grundlegenden Dinge verstößt, dann wird sie krank und wird schließlich untergehen.

Zum Beispiel kann die Regierung eines Landes gegen eine oder mehrere der obigen einfachen Ideen verstoßen und schließlich zu existieren aufhören. Manche Regierungen sind tatsächlich schon sehr lange tot, bevor die Tatsache entdeckt wird.

Eine einst starke Organisation hat eine solche Beständigkeit und eine solche Kraft, dass sie über eine sehr lange Zeit fortbestehen kann, indem sie innerlich von sich selbst zehrt. Sie schrumpft nach und nach und schließlich ist sie nur noch eine Erinnerung.

Wenn Sie also sehen, dass eine Organisation anfängt zu schrumpfen, so muss sie, wenn sie gerettet werden soll, rasch auf ihre Grundlagen zurückgetrimmt werden, ihre Form muss vereinfacht, ihr Zweck muss klargestellt und die wichtigen Dienstleistungen, die sie liefern kann, müssen sehr intensiviert und die Kosten für das Geben dieser Dienste müssen stark reduziert werden. Diese Formel könnte – intelligent angewandt – sogar eine tote Regierung wiederbeleben.

Damit wir nicht zu schnell vorangehen – in dem einen obigen Satz und in den erwähnten früheren Grundlagen ist das ganze „Geheimnis“ dafür enthalten, entweder eine alte Organisation wiederzubeleben oder eine neue Organisation zu gründen.

Wenn Sie den Zweck der Organisation kennen und wissen, wie man einen wünschenswerten Dienst bekannt macht, und wenn Sie wissen, wie man mit den

*fundamentalen Aspekten* einer Organisation fachmännisch umgeht, dann könnten Sie jede beliebige Organisation gründen, vergrößern oder wiederbeleben.

Eine Organisation auf die Beine zu stellen oder zu leiten erfordert ein sehr sicheres, eindeutiges Wissen über die folgenden Punkte:

- a. die Grundlagen in Bezug auf Organisation
- b. den Zweck der Organisation
- c. die grundlegenden Aktionen, die in der Organisation nötig sind
- d. die Potenziale des Gebietes, in dem die Organisation existiert
- e. die Bedürfnisse und Wünsche des Gebietes oder der Leute, denen die Organisation dient
- f. die wirtschaftliche Situation, in der die Organisation arbeiten wird.

Um eine Organisation erfolgreich zu leiten oder erfolgreich in ihr zu dienen, muss man die Aktionen und Aktivitäten der Organisation und ihres Gebietes so gut KENNEN, dass man *darauf keinen Gedanken zu verwenden* braucht. Man *macht* es einfach oder gibt an, *was* oder *wer* es macht bzw. arbeitet mit dieser Sache oder Person.

Sie denken nicht: „Kupplung, Gangschaltung, Gaspedal, Lenkrad“, wenn sie ein Auto fahren. Um erfolgreich Auto zu fahren, sollten Sie so gut wissen, wo diese Dinge sind und was sie bewirken, dass sie einfach *Auto fahren*.

Um aber das Autofahren zu erlernen, lernen Sie jedes einzelne von diesen Dingen und dessen Funktion, und dann lernen Sie sie so gut, dass es wie *Instinkt* aussieht, sie zu verwenden. Es ist kein Instinkt. Es ist, diese Dinge so gut zu kennen, dass Sie keine Patzer machen.

So ist es auch mit einer Organisation. Um in ihr zu arbeiten oder einer von denen zu sein, die einen Teil von ihr oder die ganze Organisation leiten, muss man die Teile und Aktionen und die obigen Punkte a) bis f) so gut kennen, dass man sie *schnell* genug weiß, um sie einfach zu machen.

In der STANDARD ADMIN lernen wir also Folgendes:

- a. ein Wissen über Grundlagen
- b. die Grundlagen, die innerhalb einer bestimmten Organisation und in ihrem Umfeld existieren
- c. die Fähigkeit, mit solcher Geschwindigkeit und Sicherheit mit diesen Grundlagen umzugehen, dass es wie Instinkt aussieht.

Und wenn wir das haben, dann wird die Organisation mit einer erstaunlichen Leichtigkeit und Abwesenheit von Anstrengung laufen und laufen und laufen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. MAI 1961  
AUSGABE I

CENOCOn

NR. 3 DER SERIE „DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“  
**QUALITÄT UND VERWALTUNG IN  
ZENTRALEN ORGANISATIONEN**

Es ist die Funktion des Verwaltungspersonals in einer Zentralen Organisation, technische Qualität zu ermöglichen und dafür zu sorgen, dass diese an Scientologen und an die Öffentlichkeit weitergegeben wird.

Verwaltung ist keine unwichtige Funktion. Im Gegenteil, ich musste lange Zeit in Scientology arbeiten, bis ich herausfand, dass technische Qualität ohne gute Verwaltung nicht möglich ist. Zuerst verließ ich mich diesbezüglich auf hochkarätige Geschäftsleute. Nach 1954 fand ich dann heraus, dass sie keine Ahnung hatten und ihr Einsatz uns in eine falsche Richtung geleitet hatte. Wir mussten also Verwaltung entwickeln und lernen, und wir gewinnen dabei.

Ein Verwaltungsmitarbeiter ist dazu da, die Bewegung auf den Linien in Fluss und die Funktion seines Postens in Gang zu halten.

Verwaltungspersonal bringt Scientology an die Öffentlichkeit und sorgt dafür, dass die Leute zufrieden sind und die Organisation solvent ist.

Verwaltungspersonal ist dazu da, die Verwaltung von den technischen Kräften fernzuhalten und diese ungestört arbeiten zu lassen.

Verwaltung bringt Leute in die Organisation hinein und wieder hinaus, sorgt dafür, dass die Kommunikation fließt, dass Tech die Daten erhält und dass die Organisation nicht bankrott geht.

Die technische Abteilung ist der Verwaltung jedoch etwas schuldig. Wenn die Verwaltung Leute für Service hereinbringt, dann ist es nur recht und billig, dass dieser von Tech gegebene Dienst von denkbar bester Qualität ist.

Denn die Verwaltung ist betrogen, wenn sie nicht in allen Abteilungen durch hochqualitative technische Leistungen unterstützt wird.

Wenn man, wie in der Buchhaltung, beständig Geld für Dienste einzieht, die von der technischen Abteilung gegeben werden, dann hat die Buchhaltung ein Recht zu fordern, dass die Dienste gut sind, da der Buchhalter ansonsten mit dem Einziehen des Geldes betrügt.



Aus diesem Grunde kann die Verwaltung jederzeit verlangen, dass die technische Abteilung produziert und ihren Standard beibehält, so wie die technische Abteilung auch gute Verwaltung verlangen kann.

Von nun an gibt es keine Entschuldigung irgendwelcher Art für irgendein technisches Versagen in irgendeiner Zentralen Organisation.

In dem Moment, in dem wir alle Werkzeuge bekamen, zeigte es sich, dass die technische Abteilung oft keines der Werkzeuge verstanden hatte, die ihr schon zur Verfügung standen. Ein klares, einfaches Routineverfahren, so wie es jetzt existiert, macht aus Auditing und Ausbildung eine Schwarz-Weiß-Alternative: Entweder es wird ausgeführt oder es wird nicht ausgeführt.

Wenn sich von nun an bei irgendjemandem keine Ergebnisse einstellen, dann macht jemand Fehler. Und es werden keine kleinen Fehler sein.

Es stellt sich heraus, dass die Fehler von folgender Größenordnung sind:

Der Auditor weiß nicht, wie man ein E-Meter abliest, sondern hat uns allen vorgeheuchelt, er wüsste es;

der Auditor hat keinen blassen Schimmer davon, wie man Rudimente in Ordnung bringt;

der Auditor könnte bei einem Security-Check an Chruschtschow kein Verbrechen finden;

der Auditor hat keine Ahnung von Assessments;

der Auditor erscheint nicht einmal zur Sitzung.

Dinge *solcher* Art müssten vorkommen, um zu bewirken, dass Scientology nicht in allen Fällen funktioniert. Die Fehler sind *schwerwiegend*, niemals geringfügig, wenn ein Fall keinen Fortschritt zeigt.

In Ordnung. Das Verwaltungspersonal erledigt seine Arbeit. Deshalb hat es ein Recht, zu erwarten, dass die technische Abteilung ihre Arbeit erledigt.

Die einzige Quelle niedriger Einheiten ist ein Versagen in der Tech. Schlechte Tech macht es fast unmöglich, PCs oder Studenten hereinzuholen. Deshalb hat die Verwaltung das Recht, bei schlechter Tech ein Höllenspektakel zu veranstalten. Eine OCA-Kurve verschlechtert sich. ARK-Brüche sind für jeden klar sichtbar. Die Verwaltung, die eine weniger interessante Arbeit verrichtet, hat das Recht, so laut zu schreien, dass man sie bis zum Arkturus hören kann. Denn das konnte nur durch einen unglaublich großen technischen Fehler geschehen.

Keiner kann jetzt sagen, dass sich in der Tech alles verändert. Das Einzige, was sich verändert, ist die Kommunikation und Information, um Tech dazu zu bringen, ihre Arbeit zu erledigen.

Niedrige Einheiten, nicht genügend Mitarbeiter und nicht genügend neue Führungskräfte lassen sich alle auf früheres Versagen in der Tech zurückführen.

Jetzt ist es an der Zeit, das erfolgreich zu machen. Wir *können* Leute mit *Leichtigkeit* zu Releases machen. Warum sollten wir es nicht tun? Wir können Leute klären. Warum sollten wir es nicht tun?

Eine hohe Führungskraft in einer Zentralen Organisation, deren Technische Abteilung versagte, versagte und versagte, gab kürzlich zu, dass sie „alle Daten hatte, aber zu beschäftigt war, um sie zu studieren“. Sie meinte offensichtlich, dass sie zu beschäftigt war, um ihre Arbeit zu verrichten. Und ein Joburg-Security-Check enthüllte den Grund dafür.

Alle Mitarbeiter einer Zentralen Organisation – ob Tech oder Verwaltung – haben einzeln oder alle zusammen das Recht, zu verlangen, dass jede technische Person ihr Geschäft versteht und ihre Arbeit erledigt.

Alle Mitarbeiter haben das Recht, in einer Zusammenkunft oder mittels Petition zu verlangen, dass bestimmte Mitarbeiter nach Saint Hill zur Ausbildung geschickt werden.

Alle Mitarbeiter haben das Recht, zu verlangen, dass bestimmte oder alle Mitarbeiter einen Joburg-Security-Check, WW Sec Form 3, von jemandem erhalten, der weiß, wie man einen Security-Check durchführt.

Alle Mitarbeiter haben das Recht, für 1) Mitarbeiter, 2) Führungskräfte und 3) Gemeindemitglieder, die unsere Dienste in Anspruch nehmen, tatsächliches und echtes Hervorbringen von Release-Zuständen und Klären zu verlangen.

Wenn wir hier eine neue Welt hinstellen wollen, sollten wir mit diesem Projekt besser gleich loslegen. Es sieht nicht so aus, als ob wir die Leute für immer zum Narren halten könnten.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. SEPTEMBER 1969

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## STABILITÄT

Folgendes kann von Firmen, Gesellschaften und Regierungen gesagt werden:

DIE BESTE GARANTIE FÜR STABILITÄT IST ADMINISTRATIVE FERTIGKEIT.

In Gebieten, in denen die Fähigkeiten, die administrative Fertigkeit ausmachen, fehlen, kann man erwarten, dass die Organisation oder das Land scheitert oder gestürzt wird.

Sogar so kleine Dinge wie das Führen von Akten, Buchhaltungsaufzeichnungen und Personaleinsatz tragen zu größerer Langlebigkeit bei.

Die Integrität des Personals ist ein bedeutender Faktor in der Verwaltung, und mangelnde Fähigkeiten, falsche Berichte und fehlende Befolgung oder Versagen bei der Ausübung der Pflichten zu entdecken und in Ordnung zu bringen, kann alleine schon das Management und die Gruppe zerstören.

Gleichgültig, was die Absicht derjenigen an der Führungsspitze ist, gleichgültig, wie intelligent oder ehrlich sie vielleicht sind, wenn ihre administrativen Linien schwerfällig oder auf irgendeine Weise falsch sind, wenn sie nicht von geschickten, gut geschulten Verwaltungskräften unterstützt werden, können sie vernichtet werden. Die Pläne und Befehle, die „auf die Linien“ gebracht werden, kommen – falls überhaupt – selten auf der Ebene des Arbeiters in der Fabrik oder des Mannes auf der Straße an.

Die Sturzbäche von Gesetzen und Vorschriften, die vom Gesetzgeber oder sogar von Vorständen verabschiedet werden, werden zu neunzig Prozent durch früheres Versagen, frühere Gesetze oder Vorschriften durchzusetzen, notwendig gemacht.

Schlechte Verwaltung, mangelndes Know-how, Mangel an ausgebildeten Büroangestellten und Führungskräften kann jeden Plan oder jedes Programm – egal wie dringend oder nutzbringend – vollständig zum Scheitern bringen.

Man kann also sagen, dass das Fortbestehen einer Organisation und ihrer Führungskräfte vollständig vom Können, der Ausbildung und Integrität jener abhängig ist, die mit den administrativen Linien, Einzelheiten und Kontakten der Gruppe zu tun haben.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. OKTOBER 1969

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
AUSGABE FÜR DIE  
BREITE ÖFFENTLICHKEIT

**DURCHEINANDER IN ORGANISATIONEN**

DAS DURCHEINANDER (AUFRUHR UND VERSTIMMUNG) IN EINER ORGANISATION IST DIREKT PROPORTIONAL ZU DER UNWISSENHEIT ÜBER ODER ZUM FEHLEN VON RICHTLINIEN UND ZIELSETZUNG.

Wir können dies im Prozessing mit Leichtigkeit erkennen. Prozessing ist eine geschulte, technische Tätigkeit, die fachmännische Schritte und Aktionen hat. Wenn ein Auditor diese nicht kennt, gerät er in ein schreckliches Durcheinander – und der PC ebenso. Wenn ein Fallüberwacher Schwierigkeiten hat, so werden sie in direktem Verhältnis zu seiner eigenen und seines Auditors Unwissenheit über die korrekte und exakte Tech stehen.

Die Lösung ist, dafür zu sorgen, dass Tech bekannt ist und exakt verwendet wird. Wenn das gemacht wird, reduzieren sich die Schwierigkeiten, Verstimmungen und der Aufruhr auf null.

In Dianetik und Scientology ist unsere Tech sehr exakt und wenn sie korrekt angewandt wird, bringt sie exakte, vorhersagbare Ergebnisse hervor. Wenn man also dafür sorgt, dass unsere Tech den Auditoren bekannt ist und von ihnen verwendet wird, so kuriert das jegliche Verstimmung oder jeden Aufruhr im Auditing oder bei einer Gruppe von Auditoren.

Wenn wir jetzt ein großes Stück tiefer gehen, lassen Sie uns eine Gruppe betrachten, die über keine Tech oder ungenügende Tech verfügt. Wenn sie sich mit Behandlung befasst, so wird es aufgrund des Fehlens von angemessener Tech Verstimmungen geben. Man könnte sagen, dass dies bei der Psychoanalyse der Fall ist, wo 33% der Patienten – laut einer 1950 von ihr selbst angestellten Untersuchung – innerhalb der ersten drei Monate Selbstmord begehen.

Als Nächstes, um in die Unterwelt zu gehen, nehmen Sie eine Gruppe mit destruktiver Tech, wie z.B. den Psychiater. Er hat nicht nur Schwierigkeiten in seinem eigenen Bereich, sondern kann eine ganze Gesellschaft zerschmettern und hat es bereits mehreren Gesellschaften angetan (Deutschland, dem zaristischen Russland, Polen usw.).

---

Ein Land, dessen Bevölkerung nicht weiß, was für eine Verfassung es tatsächlich hat, ist eine „Organisation“ von unwissenden Individuen. Es wird Aufstände und Bürgerunruhen haben.

In den Vereinigten Staaten nahmen gegenwärtig nur 4% vom ersten Zusatzartikel zur Verfassung, der Rede-, Presse- und Religionsfreiheit garantiert, Notiz. Unkenntnis des Gesetzes, verschlimmert durch eine mutwillige Missachtung der Verfassung durch Regierungsbeamte, ist die grundlegende Ursache für die Aufstände, Bürgerunruhen und die Auflösung der Vereinigten Staaten.

Hier trifft also das gleiche Gesetz wie im ersten Absatz oben zu.

---

Wir haben in Scientology sehr grundlegende und starke Organisations-Richtlinien und -Struktur.

Wo eine Mission oder Org in irgendeiner Weise durcheinander ist oder keine guten Dienste gibt, kennen die Individuen Richtlinien nicht oder sind sich ihrer nicht bewusst und verwenden sie nicht.

Es ist also für Mitarbeiter und Scientologen gefährlich und destruktiv, das Org-Muster und Richtlinien nicht zu kennen. Das Ergebnis ist Durcheinander und Niedergang.

Im Gegensatz dazu resultiert ein profundes Wissen über und die Anwendung von Scientology-Richtlinien und -Struktur in einer starken Org, ausgezeichneten Diensten und Langlebigkeit.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 11. APRIL 1970  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DRITTE-DYNAMIK-TECH

Das in HCO-BULLETINS enthaltene Material findet auf die ERSTE DYNAMIK Anwendung – einen selbst, das Individuum.

Die in RICHTLINIENBRIEFEN enthaltenen Daten, Materialien und Verfahren finden auf die DRITTE DYNAMIK Anwendung – die Dynamik von Gruppen.

Beim Anwenden von HCOBs, wie zum Beispiel beim Auditieren eines Preclears, sehen Sie, dass das Befolgen einer bestimmten Verfahrensweise in der Bereinigung einer bestimmten persönlichen Situation resultiert.

Beim Anwenden von HCO-Richtlinienbriefen sehen Sie, dass Sie mittels des Befolgens oder Aufrechterhaltens bestimmter Verfahrensweisen auf der dritten Dynamik bestimmte mit Gruppen zusammenhängende Situationen in Ordnung bringen, meistern oder aufrechterhalten.

In beiden Fällen ist ÜBERLEBEN der Grundgedanke des Endergebnisses.

Die HCOB-Auditing-Tech erhöht das Überleben des Individuums als ein Individuum.

Die HCO PL-Dritte-Dynamik-Tech erhöht das Überleben der Gruppe.

Der Mensch hat schon immer über eine gewisse Menge an Know-how in Bezug auf Überlebensangelegenheiten, sowohl des Einzelnen als auch der Gruppe, verfügt, aber er hat nie irgendwelche Ergebnisse von hohem Niveau hervorgebracht.

Es ist leicht zu sehen, dass Auditing das Individuum verbessert, wenn es exakt und meisterhaft angewandt wird.

Auf ähnliche Weise kann man sehen, dass die Dritte-Dynamik-Tech die Gruppe und ihr Überlebenspotenzial verbessert.

Genauso, wie es „Squirrel“-Auditing (abgeändert und nicht funktionsfähig) gibt, so kann es auch „Squirrel“-Dritte-Dynamik-Tech geben.

Eine Führungskraft, die mit HCO PLs nicht vertraut ist, kann eine schreckliche Menge von Fehlern begehen.

Es kann leicht vorgespiegelt werden, dass eine Erste-Dynamik-Tech existiert habe. Aber niemand verbesserte sich, als der Mensch nicht mehr wusste als den

Hokuspokus, den er vor 1950 hatte. Von dem Zeitpunkt an gibt es wirkliche Ergebnisse. Aber sie treten nur dann auf, wenn die tatsächliche Tech von Dianetik und Scientology korrekt angewandt wird.

Die gleiche Situation existierte ebenfalls auf dem Gebiet der dritten Dynamik. Es wurde vorgespiegelt, dass die „Geschäfts“-Technologie erfolgreich sei, um eine zu nennen. Aber 17 von 19 Firmen scheitern jedes Jahr, und die gesamte Geschäftswelt wird von der Ideologie des Kommunismus bedroht. Streiks, Gesetzgebung, Bankwesen und andere Katastrophen bleiben tagtäglich von der „Geschäftstechnologie“ unbewältigt. Es gibt also nur die Vorspiegelung, dass „Geschäftstechnologie“ erfolgreich auf Gruppen Anwendung findet. Es ist bestenfalls eine sterbende Technologie.

Das Versagen liegt darin, dass frühere Dritte-Dynamik-Technologie die grundlegenden Gesetzmäßigkeiten, auf denen sie zwangsläufig beruht haben musste, nicht herausfand und erlernte.

Sie haben gesehen, wie sich die Erste-Dynamik-Tech des Auditings im Verlauf der Jahrzehnte zu einem höchst präzisen und sehr funktionsfähigen Wissensgebäude entwickelte. Die laufenden Forschungen begannen im Jahre 1931. 1970 war die Tech auf der ganzen Welt in vollem Gebrauch.

Der Bedarf an Organisationen, um die Erste-Dynamik-Tech zu unterstützen, rückte – 1949 beginnend – die Abwesenheit von Dritter-Dynamik-Tech und ihre absolute Notwendigkeit mehr und mehr ins Blickfeld.

Durch viel harte Erfahrung wurden die Daten gewonnen, die nun in HCO-Richtlinienbriefen enthalten sind. 1965 begann ich eine aktive Suche nach den Grundgesetzen der dritten Dynamik. Was seitdem entdeckt wurde, ist auf Tonbändern aufgezeichnet oder in HCO PLs veröffentlicht worden.

Wenn 38 Jahre nötig waren, damit das Auditing in einen auf Hochglanz polierten Zustand gelangte, so kann man sehen, dass die 20 Jahre Erfahrung, von denen nur 5 einer aktiven Anstrengung gewidmet wurden, die grundlegenden Gesetze ausfindig zu machen, eine unabgeschlossene Studie darstellen.

Aber unabgeschlossen oder nicht, die in HCO-Richtlinienbriefen enthaltenen Daten und Verfahrensweisen sind ein großer Fortschritt gegenüber dem, was der Mensch hatte.

Zum Beispiel scheiterte 1950/51 der erste Vorstand der Dianetik-Stiftung unter Verwendung der groben Organisationstechnologie, die der Mensch damals besaß, vollständig. Sämtliche Mit-dem-falschen-Fuß-aufgestanden-Aktionen, die sich später sehr zu unserem Leidwesen auswirkten, wurden zu dieser Zeit von einigen der besten Rechts-, Buchhaltungs- und PR-Spezialisten, die man bekommen konnte, eingeführt.

Zwanzig Jahre später haben uns unsere Organisationen – mit unserer entwickelten Dritte-Dynamik-Tech voranschreitend (die selbst heute Mitarbeitern schlecht bekannt ist) – in die Lage versetzt, ungeachtet maßgeblicher Interessengruppen zu überleben, und nicht nur dies, sondern auch zu expandieren.

Dies ist auf das praktische Know-how zurückzuführen, das wir ausgegraben und benutzt haben und das Sie in HCO-Richtlinienbriefen finden.

Natürlich hatten wir nicht die Zeit, Dritte-Dynamik-Übungen für jede Situation zu entwickeln. Wir hatten noch nicht einmal die Zeit, all unsere Mitarbeiter auszubilden.

Aber das grundlegende Wissen ist vorhanden, auf Tonband und in HCO PLs festgehalten; und wenn wir es kennen, verstehen und verwenden, gewährt es uns Überleben, Expansion und Wohlstand. Wenn wir es nicht kennen, nicht verstehen oder verwenden, nur dann sacken wir ab.

Wenn man sich dem Studium der Dritten-Dynamik-Tech mit der Einstellung nähert, dass sie zum Gebrauch bestimmt ist und sie ein erwartetes Ergebnis hervorbringen wird, wenn man sie kennt, versteht und verwendet, dann hat man einen angemessenen Rahmen, um sie zu studieren.

Wenn man denkt, dass es eine Reihe von Anordnungen ist oder einfach einige willkürliche Ideen, dann wird man keinen Nutzen daraus ziehen.

Die kurze Lebensspanne eines Menschen verhindert die vollständige Entwicklung irgendeines Gebietes während eines Lebens. Daher besteht sehr viel Raum für die weitere Expansion unserer Dritten-Dynamik-Tech. Aber die grundlegenden Gesetzmäßigkeiten können in ihr gefunden werden, und viele exakte Übungen sind in ihr enthalten, und sie ist in jedem Anwendungsgebiet von großem Wert.

Was wir jetzt von unserer Dritten-Dynamik-Tech kennen und verwenden, ist die Gesamtheit dessen, was unser Überleben so weit gebracht hat.

Der Schlüssel zu Wohlstand und Expansion ist daher, sie in unseren eigenen Organisationen gründlicher zu verstehen und zu gebrauchen.

Eine „alte, erfahrene Scientology Führungskraft“ (die über eine Menge dieses Know-hows verfügt) kann in eine zusammenbrechende Org gehen und sie zum Boomen bringen. Die Daten, die sie benutzt, sind alle in diesen Richtlinienbriefen enthalten. Sie weiß, dass sie zum Gebrauch bestimmt sind, und sie benutzt sie bei ihren Unternehmungen.

Die Grundbestandteile, die sie verwendet, sind in HCO-Richtlinienbriefen enthalten.

Die Daten umfassen Dritte-Dynamik-Tech. Sie werden ganz ähnlich angewandt, wie man die Erste-Dynamik-Tech beim Individuum zur Anwendung bringt.

In ihrem gegenwärtigen Entwicklungsstand wird – wie das frühe Auditing-Material – die Dritte-Dynamik-Tech verwendet, um mit ihr zu denken, und nur ein kluger Kopf wird bei seinen Unternehmungen ihr volles Potenzial ausschöpfen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 25. JANUAR 1971

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ORG-SERIE NR. 22  
SQUIRREL ADMIN

Wenn man einem Eichhörnchen ein Laufrad gibt, so wird es darin ununterbrochen im Kreise laufen. Es gelangt nirgendwohin.

Wenn Personen in einer Organisation nicht wissen, wie man organisiert, oder ihre Organisierungstafel oder ihre Hüte nicht kennen, dann laufen sie ununterbrochen im Kreise und gelangen nirgendwohin.

Es gibt keine wertvolle Produktion. Es gibt kein Geld.

Bei einer Organisation, die keine wertvolle Produktion hat, wissen Sie, dass die Leute dort ununterbrochen im Kreise laufen und nirgendwohin gelangen.

Sie sind Squirrel-Verwaltungskräfte.

STANDARD ADMIN

Es gibt richtige Wege, um eine Gruppe zu leiten. Dies ist die eine Tatsache, die den Leuten, die versuchen, Gruppen zu leiten, am häufigsten entgeht.

Außerdem kann es für jede korrekte Lösung eine Unendlichkeit falscher Lösungen geben.

Der richtige Weg ist ein schmaler, aber starker Pfad. Die verkehrten Wege sind breit, aber sie alle führen in einen Sumpf.

Sie könnten ein Radio „reparieren“, indem Sie mit einem Schmiedehammer daraufhauen, eine Handgranate hineinlegen oder es im 155. Stockwerk aus dem Fenster werfen. Die Anzahl der verkehrten Wege, um es zu „reparieren“, wäre unendlich groß.

Oder Sie könnten herausfinden, was damit verkehrt ist, und den betreffenden Teil ersetzen oder ordnungsgemäß instandsetzen.

Der Unterschied zwischen dem verkehrten Weg und dem richtigen Weg besteht darin, dass das Radio, wenn es auf verkehrte Art „in Ordnung gebracht“ worden ist, nicht funktioniert. Wenn das Radio auf die richtige Art in Ordnung gebracht worden ist, dann funktioniert es.

Der Prüfstein für den verkehrten oder den richtigen Weg ist, ob das Radio anschließend funktioniert oder nicht.

Das ist der grundlegende Prüfstein für alle Verwaltungslösungen. FUNKTIONIEREN SIE?

Wenn erfahrene Personen, die von grundlegender Theorie ausgehend arbeiteten, eine Technik entwickelt haben, die dazu bestimmt ist, mit einer Situation fertig zu werden, und wenn diese Technik jetzt routinemäßig mit dieser Situation fertig wird, dann haben wir jetzt eine STANDARDGEMÄSSE VERWALTUNGSAKTION.

Wenn diese Situation auftaucht, dann wenden wir diese Lösung an, und die Sache wird in Ordnung gebracht.

Der Prüfstein ist, ob die Lösung funktioniert hat.

Lösungen, die funktionieren und daher routinemäßig verwendet werden, um mit der Situation fertig zu werden, auf die sie zutreffen, werden dann als STANDARD ADMIN bezeichnet.

Eine Vielzahl dieser korrekten Lösungen wird beim STANDARDGEMÄSSEN ORGANISIEREN verwendet. Organisierungstafel, Hüte, Kommunikationslinien, Kommunikationszentren, Kommunikationskörbe, Formulare für Mitteilungszettel, Laufzettel, Inspektionsaktionen, Werbeaktionen, Zentralakten, Umgang mit Mitgliedern oder Besuchern, Verkaufen, Entgegennahme von Einnahmen, Zahlen von Rechnungen, Inventur, Erstellen von Finanzberichten, Bearbeitung von Rohmaterialien, Ausbildung von Personen für die Bearbeitung und die richtige Veränderung von Materialien, Korrigieren oder Verbessern der Kompetenz der Mitarbeiter, Korrigieren der Organisationsform, Inspizieren, Überprüfen und In-Ordnung-Bringen von gescheiterten Produkten, korrekt durchgeführte Kontaktaufnahme zur Öffentlichkeit und deren Bekehrung, Etablieren und Einsetzen von Feldmitarbeitern und Verkäufern, Bereitstellung von Diensten für die Öffentlichkeit, Aufrechterhalten des Kontaktes mit der ursprünglichen und grundlegenden Technologie, Umgang mit Konkurrenten und Gegnerschaft, Leiten der Organisation im Allgemeinen, für all diese Dinge gibt es Standard-Aktionen.

Wenn Sie nun diese obige, grob zusammengestellte Liste überfliegen, dann sehen Sie, dass wir hier die Hauptpunkte einer Organisierungstafel mit 21 Unterabteilungen und 7 Abteilungen getroffen haben.\*

Ein jeder Punkt ist eine standardgemäße Lösung für andauernde und wiederkehrende Probleme.

Ein jeder enthält zahlreiche standardgemäße Lösungen für die wiederkehrenden Probleme, die mit den jeweiligen Punkten verbunden sind.

Unter all dem liegt grundlegende Theorie, und um diese Dinge herum liegt Überleben und potenzieller Erfolg.

\*Siehe die Organisierungstafel von 1971 im Anhang auf den Seiten 876-877.

## DIE VERWENDUNG VON STANDARDAKTIONEN

Der Unterschied zwischen einer erfolgreichen, existenzfähigen Organisation mit Mitarbeitern, die fröhlich sind und um die man sich kümmert, und einer stagnierenden Szene liegt in Standard- und Squirrel-Verwaltung.

Wenn Standard Admin erfolgreich ist, wie kommt es dann, dass sie manchmal nicht verwendet wird?

Zuerst einmal müssen die Daten existieren, zur Verfügung stehen und bekannt sein.

Als Nächstes müssen die Daten verwendet werden.

Auf den ersten Blick mag dies so klar erscheinen, dass es nicht schief gehen kann. Aber man muss sich das ein bisschen genauer anschauen.

Man hat es mit einer Variablen namens Mensch zu tun. Man arbeitet in einer Welt, die voll von Lärm und Konflikten ist.

Bestimmte Persönlichkeiten wollen nicht, dass die Gruppe oder die Organisation erfolgreich ist (siehe HCOB 28. Nov. 70, PSYCHOSE). Dieses Problem ist unter den Menschen so groß gewesen, dass jede Kultur in der Geschichte – eine jede von ihnen eine Organisation – untergegangen ist. Grob geschätzt fallen etwa 10 bis 20% der Menschheit in diese Kategorie.

Es ist in diesem Universum leichter, zu zerstören, als aufzubauen. Dennoch hängt das Überleben von Lebensformen vom Aufbau ab.

Um dies zu überwinden, hat der Mensch Technologie und die gemeinschaftliche Anstrengung, die als Organisation bekannt ist, entwickelt.

Die Kräfte des physikalischen Universums können nur mit Technologie kanalisiert und verwendet werden.

Die Lebensformen innewohnenden Kräfte können nur Erfolg haben, wenn sie kanalisiert und aufeinander abgestimmt sind.

Daher muss eine Gruppe, um erfolgreich zu sein, die von ihr verwendete Technologie zur Verfügung haben und sie kennen. Und sie dann verwenden.

Von dieser aus erhält man die Übereinstimmung und das Abstimmen aufeinander, das notwendig ist, um die Gruppenaktion und Gruppenproduktion zu erzeugen, die Erfolg bringt.

## NICHT-KONFRONTIEREN

Wenn ein Gruppenmitglied die Daten hat, so wäre das seiner Anwendung im Wege stehende Hindernis seine eigene Nichtübereinstimmung damit, dass die Gruppe erfolgreich ist oder, was häufiger vorkommt, seine Unfähigkeit, Dinge zu konfrontieren.

BEISPIEL: Zwei Gruppenmitglieder streiten. Ein drittes Gruppenmitglied versucht, es in Ordnung zu bringen. Obschon es die Technik kennt (das Gesetz der

dritten Partei), bewirkt seine eigene Unfähigkeit, Leute zu konfrontieren, dass er die korrekte Lösung nicht verwendet und zurückschreckt.

Beim Zurückschrecken lässt sich die Person irgendeine, auf Nicht-Konfrontieren gegründete, nicht-standardgemäße Lösung einfallen, z.B. diese Leute zu feuern.

Sie ist zu einer Squirrel-Verwaltungskraft geworden.

BEISPIEL: Die Maschinen einer Fabrik sind in schlechtem Zustand. Sie verschlechtern sich in einem solchen Grade, dass sie bald aufhören werden, zu funktionieren. Die Mechaniker bitten um Geld für die Reparatur. Der Fabrikdirektor kann unglücklicherweise Maschinen nicht konfrontieren – nicht nur, „dass er nicht darüber Bescheid weiß“, sie machen ihm sogar Angst. Er stellt keinen Finanzplan dafür auf, sie nach und nach vollständig reparieren zu lassen, bis die ideale Szene wieder erreicht ist. Er träumt einfach von der vagen Hoffnung, dass ein neuer Typ erfunden werden wird. Er unternimmt nichts. Das Betreiben der Maschinen kostet jetzt mehr, als sie produzieren. Die Fabrik macht Bankrott. Der Fabrikdirektor war eine Squirrel-Verwaltungskraft.

Wir haben also verschiedene Ursachen für Fehlschläge:

1. Ein geheimer Wunsch zu zerstören.
2. Die Nichtexistenz von Technologie.
3. Nichterhältlichkeit der Technologie.
4. Unwissenheit über die Technologie, selbst wenn sie erhältlich ist.
5. Versäumnis der Anwendung der Technologie, selbst wenn sie erhältlich und bekannt ist, weil das Wesen die Leute oder die Teile des physikalischen Universums, die an der Sache beteiligt sind, nicht konfrontieren kann oder sie einfach nicht konfrontiert.

Die Existenz irgendeines der obigen Punkte führt eine Gruppe zu Squirrel-Verwaltung.

Naturkatastrophen oder politische bzw. gesellschaftliche Katastrophen oder Umwälzungen sind die anderen zwei Punkte, die einen Fehlschlag bewirken können, aber selbst dafür kann man im Voraus planen und damit in gewissem Ausmaß fertig werden. Die zukünftige Möglichkeit dieser Dinge muss ebenfalls konfrontiert werden, um ihnen zu entgehen.

Jede erfolgreiche Organisation wird von den vermeintlichen Herrschern oder den Feinden der Gesellschaft bekämpft werden. Dies ist etwas, womit man leicht und spielend fertig werden sollte. Die Fähigkeit, vermeintliche Herrscher und Feinde zu konfrontieren, macht offensichtlich, dass Standard-Verwaltungsaktionen in Bezug auf diese beiden existieren.

## ÜBUNGEN

Somit muss eine Verwaltungskraft oder ein Mitarbeiter, selbst wenn die Technologie der Gruppe zur Verfügung steht und bekannt ist, imstande sein, die

Verwirrungen, die auftreten können und die zu einer Abweichung vom Standard und zu einer Squirrel-Lösung einladen, zu konfrontieren und mit ihnen fertig zu werden.

Selbst diese Situation der Unfähigkeit, etwas zu konfrontieren und in Angriff zu nehmen, kann durch Übungen für die dritte Dynamik (Gruppe) und die sechste Dynamik (physikalisches Universum) gelöst werden.

Dies sind praktische Übungen, um ein allgemeines Bewusstsein und die Fähigkeit zu erlangen, den Lärm und die Verwirrungen zu konfrontieren und zu meistern, die einen Standardaktionen vergessen lassen und einen von ihnen abbringt.

## KOMPETENZ

Kompetenz wird beim Individuum und bei der Gruppe durch Erfolge gesteigert.

Erfolge kommen daher, dass man die Situation voraussieht und sie meistert.

Standard Admin ist der Schlüssel zu Kompetenz und Erfolgen in einer Organisation.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. JUNI 1971

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

STANDARD ADMIN

Um das Thema der STANDARDGEMÄSSEN VERWALTUNG auf realistische Weise anzugehen, muss man zunächst erkennen, dass eine richtige Methode, Dinge zu tun, existieren kann.

Nehmen wir ein Beispiel: ein Auto starten. Es gibt eine richtige Methode, dies zu tun. Sie sehen nach, ob Benzin im Tank ist, Sie sorgen dafür, dass die Gangschaltung im Leerlauf und die Bremse gezogen ist. Sie drehen den Zündschlüssel um und lassen den Anlasser den Kontakt herstellen. Sie geben etwas Gas, und der Motor startet. Wenn man nun die Reihenfolge verändern oder etwas anderes tun würde, würde das Auto nicht starten. Dann schiebt man es an oder findet einen Hügel. Es springt immer noch nicht an, also wird ein Mechaniker gerufen. In den meisten Fällen findet der Mechaniker heraus, dass Benzin fehlt oder die Zündung nicht eingeschaltet wurde.

Es gibt unendlich viele Methoden, ein Auto *nicht* zu starten.

Es gibt nur eine Methode, ein Auto zu starten.

Das trifft auf jedes Standard-Verfahren zu.

Es gibt eine Methode, etwas richtig zu machen. Die richtigen Methoden, wie man Dinge tut, werden TECHNISCHE VERFAHREN oder TECH genannt, wenn es sich um Auditing oder um wissenschaftliche oder mechanische Vorgänge handelt.

Es gibt eine ADMIN TECH. Dies wären die richtigen Methoden, um administrative Aktionen durchzuführen oder etwas zu organisieren.

Verwaltung ist das Fachgebiet, in dem es darum geht, wie man die Räume, Terminale, Flüsse, die mit den Linien verbundenen Pflichten, die Ausrüstung, das Material und so weiter einer produzierenden Gruppe organisiert, etabliert oder korrigiert, um optimale Quantität, Qualität und Existenzfähigkeit zustande zu bringen.

Aktivitäten, Organisationen, Firmen, Regierungen und sogar die Zivilisation des Menschen hängen davon ab, dass sie die ADMIN TECH und das Wissen darüber haben und sie ANWENDEN.

Dieses allgemeine Gebiet wird als VERWALTUNG (engl.: administration) oder kurz als ADMIN bezeichnet.

Es gibt richtige Methoden, wie man Dinge in der VERWALTUNG erledigt. Für jedes korrekte Verfahren kann es unendlich viele inkorrekte Aktionen geben.

Um eine gute Führungskraft oder ein guter Mitarbeiter zu sein, muss man die richtige Methode, wie etwas gemacht wird, kennen und in der Lage sein, das, was man weiß, anzuwenden und seine Durchführung zu bewerkstelligen; und man muss in der Lage sein, eine Outness so zu korrigieren, dass die korrekten Verfahren wieder durchgeführt werden.

Wegen der Vielzahl unterschiedlicher Aktionen, die zusammen eine große Aktivität ergeben, sieht das Fachgebiet komplex aus, es sei denn, man lernt, sich jedes Verfahren einzeln anzuschauen und es in die anderen Verfahren einzupassen.

Das Fachgebiet Verwaltung scheint nur deshalb schwierig zu sein, weil diejenigen, die damit zu tun haben, SELTEN DIE KORREKTEN VERFAHREN ERLERNEN. Statt dessen machen sie andere, eigenartige Dinge, die als Ganzes genommen eine äußerst verworrene Szene ergeben.

Der Prüfstein für jede geschlossene Einheit von Verfahren besteht darin, ob sie – wenn sie durchgeführt werden – zu einer reibungslos laufenden Organisation führen, die wertvolle Endprodukte in großen Mengen hervorbringt, die eine akzeptable Qualität haben und das Überleben der Organisation aufrechterhalten.

Unsere Verwaltung besteht diese Prüfung. Wenn sie exakt und buchstabengetreu verwendet, wirklich angewendet und auf buchstabengetreue Anwendung hin korrigiert wird, bringt sie hohe Quantität, Qualität und Existenzfähigkeit hervor.

Dies wurde wieder und wieder getestet. Buchstabengetreu = Wohlstand. Ungewöhnliche Verwendung, Unwissenheit oder Nichtanwendung = Zusammenbruch.

Indem eine Org einfach „richtliniengemäß“ (die Verfahren kennen und ohne Abweichungen verwenden) wurde, hat sie den Sprung von lang andauernder Armut hinauf zu großem Erfolg geschafft. Als sie dann von Leuten geleitet wurde, die Richtlinie nicht kannten, ist sie wieder in dem Ausmaß zusammengebrochen, in welchem sie „unrichtliniengemäß“ wurde.

Ein Kontinent boomte, wenn er „richtliniengemäß“ war, und erlebte einen Niedergang, wenn er „unrichtliniengemäß“ wurde.

Diese Tatsache wurde immer und immer wieder beobachtet. „Richtliniengemäß“ (unsere Verfahren kennen und anwenden) war der gemeinsame Nenner eines jeden Booms. „Unrichtliniengemäß“ (unsere Verfahren nicht kennen und nicht anwenden) war der gemeinsame Nenner für jeden Zusammenbruch einer Org oder eines kontinentalen Bereichs.

Es gibt eine enorme Anzahl an Beweisen dafür und es wird von ganzen Bergen von Statistiken untermauert.

STANDARD ADMIN bedeutet, dass das gewöhnliche „richtliniengemäße“ Verfahren angewendet wird.

„Squirrel Admin“ bedeutet die Abweichung oder Abänderung von Standard Admin. Die Verwendung des Wortes „Squirrel“ (engl. squirrel = Eichhörnchen) besteht schon seit langem, weil Eichhörnchen in ihren kleinen Käfigen immer im Kreis herum laufen und nirgendwohin gelangen, und weil sie auch – als ein übles Wortspiel – „nutty“ (von engl. nut = Nuss), das heißt ein bisschen verrückt sind.

Die Quelle für STANDARD ADMIN sind HCO-Richtlinienbriefe.

Die Hauptquelle von „Squirrel Admin“ liegt einfach in Unwissenheit der PL-Verfahren oder in der Unterlassung, sie zu lesen und anzuwenden – so einfach ist das.

Wenn also die Mitarbeiter einer Org – die Richtlinie nicht kennen oder sie vernachlässigen und versäumen, sie anzuwenden – täglich verrückte Situationen erschaffen, erkennen Sie einfach, dass sie ein Auto zu starten versuchen, indem sie den Kofferraum zuschweißen oder die Reifen auf Hochglanz bringen!

Die Antwort darauf heißt unveränderlich und immer, finden Sie die Richtlinie, wenden Sie sie an und setzen Sie durch, dass die „unrichtliniengemäßen“ Aktionen verschwinden, und Ruhe und Wohlstand werden herrschen.

Dies ist also ein einfaches Fachgebiet, verkompliziert nur durch die Unfähigkeit von Leuten, die von Richtlinie verlangten Aktionen zu konfrontieren und durchzuführen.

Richtlinie zu folgen ist in jeder Hinsicht besser, da sie einen Bereich von Übereinstimmung darstellt.

Neue Verfahren können entwickelt, getestet, als Versuchsprojekt durchgeführt und verwendet werden. ABER bis sie zur Richtlinie werden, können sie ein Gebiet in den Wahnsinn treiben.

Es gibt also eine richtige Methode, es zu tun. Und dies ist die Methode, mit der es gemacht werden sollte. Und etwas „richtliniengemäß“ zu machen, wird also zu Wohlstand führen.

Wenn man nicht in der Lage ist, diese Tatsache zu akzeptieren, dann wird man nicht in der Lage sein, eine Aktivität erfolbringend zu leiten.

STANDARD ADMIN ist also letztendlich ziemlich einfach.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. JULI 1971

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DAS ÜBLICHE

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 31. Juli 71  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 6. Okt. 80.)

Wenn Sie sich im Zweifel befinden, tun Sie das Übliche, das Normale, das Standardgemäße.

Wenn Ihr Hut besagt, Sie sollen rekrutieren, dann rekrutieren Sie. Geben Sie sich nicht mit dem Einkauf von Werkzeugen ab.

WENN EIN POSTEN NICHT DIE ÜBLICHEN AKTIONEN DURCHFÜHRT,  
GERATEN DIESE IN RÜCKSTAND UND TRETEN IN FORM VON VERKEHR UND  
FORDERUNGEN IN ERSCHEINUNG.

Der Posten sinkt in Verzweiflung, versucht zu copen und wird einfach noch verzweifelter, weil er nicht das durchgeführt hat, was er von vornherein hätte durchführen sollen.

Ein Posten wird so lange schief laufen, wie er nicht das Übliche tut. Und er wird schiefer und schiefer laufen.

Wie beim Auditieren eines PCs. Jede Abkürzung, jede unübliche Lösung verschlechtert den PC einfach. Sie können nicht in alle Ewigkeit mit unüblichen Lösungen weitermachen. Der PC wird zusammenbrechen.

Genauso ist es mit einem Posten.

Tun Sie, was auf dem Posten von vornherein getan werden sollte. Copen Sie einen Teil der Zeit, jawohl. Aber bringen Sie irgendwie die übliche Aktion herein.

Wenn Sie das nicht tun, werden Sie sich verzweifelt fühlen, wie in 3.000 Meter Höhe in einem Hurrikan.

JEDE Linie für Personal ist in diesen Zustand geraten.

Nicht zu rekrutieren und das Übliche zu tun hat HAsE auf der ganzen Welt bis zu einem Punkt völliger Verzweiflung in Rückstand gebracht. Trotzdem sehe ich in Orgs immer noch keine Personalbeschaffungsbeauftragten (PPOs) auf Posten, die dies als ihren einzigen Hut ausführen. Ich sehe keine neue Kampagne für Bewerber. Ich sehe nicht, dass irgendjemand danach schreit, dass Standard-Formulare unterzeichnet werden.

Indem also die grundlegenden üblichen Aktionen nicht gemacht werden, wird jeder HAS wahnsinnig, wenn er versucht, Leuten zu antworten, die nach Personal verlangen. Dann begeht er Musical Chairs in dem Bereich und zerstört die Form der Org.

WARUM? Weil die üblichen Aktionen wie PPOs auf Posten, Aufzeichnungen, Linien und Werbung für Mitarbeiter nicht durchgeführt wurden.

Nicht das Übliche zu tun resultierte in verzweifelten Lösungen.

So geht es mit jedem Posten, wenn er in Rückstand gerät. Er gerät in den Rückstand, weil er zu wenig vom Üblichen unternimmt. Dann versinkt er in völliger Verzweiflung.

Der Weg aus dem Schlamassel heraus besteht darin, jeden Tag ohne Rücksicht auf Verkehr und Forderungen einige Stunden das Übliche zu tun.

Und siehe da! Man wird sich ausgraben und Herr der Lage.

Drei Tatsachen muss man wissen:

1. Die übliche Lösung existiert bereits. Man muss herausfinden oder ausarbeiten, was sie ist.
2. Unübliche Lösungen bringen einen in Rückstand, und werden einen untergehen lassen, wenn man damit weitermacht.
3. Man kann sich selbst ausgraben, wenn man jeden Tag etwas Zeit darauf verwendet, das Übliche zu arrangieren und hereinzubringen.

Der eigene Full-Hat enthält normalerweise das Übliche. Eine erste Aktion ist, seinen Full-Hat zu bekommen und zu kennen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. AUGUST 1971

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

RICHTLINIENGEMÄSS

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 18. Aug. 71  
geschrieben. Am 3. Sept. 80 als HCO PL herausgegeben.)

Richtlinien *funktionieren*. Genau wie Tech. Wenn Sie Richtlinien anwenden, funktionieren sie und die Dinge laufen gut. Wenn Sie es nicht tun, laufen Dinge schief, wie ein Fall, der mit Out-Tech „auditiert“ wurde.

Richtlinien entstammten jahrelanger Erfahrung. Sie sind das Know-how, wie mit Orgs und Gruppen umgegangen wird.

Wenn sie nicht verwendet werden, werden Dinge nicht in Ordnung gebracht.

Eine Org wird von der Abschussrampe abheben, wenn jede Person in ihr den OEC-Band 0 studiert hat und mit ihm vertraut ist.

Damit beginnt es.

Es tut nichts zur Sache, wie lange jemand dabei ist oder wie viele Richtlinien er gelesen hat. Bis er den OEC-Band 0 als eine spezielle Grundlegender-Mitarbeiter-Hut-Aktion studiert hat, wird er ab und zu von Richtlinien abweichen.

Erschaffen Sie eine Gruppe!

Das erfordert Übereinstimmung.

Werden Sie richtliniengemäß.

Dies wird die notwendige Übereinstimmung schaffen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. JULI 1986  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
FÜHRUNGSKRÄFTE  
ALLE MITARBEITER  
ALLE MITARBEITER-HÜTE

ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 50  
**DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER  
VERWALTUNG ERHALTEN**

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	7. Febr. 65	KSW-Serie Nr. 1 DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN
HCO PL	24. Sept. 70RA Rev. 3.7.77	ARTEN VON AUSGABEN

1965 schrieb ich den Richtlinienbrief DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN. Er erscheint als der erste Punkt nahezu jedes Scientology- und Dianetik-Kurs-Checksheets. Und das mit gutem Grund. Die unerschütterliche und unnachsichtige Anwendung dieser einen Ausgabe durch jeden Scientologen ist unser einziges sicheres Mittel, die Technologie rein und die Zukunftshoffnung der Menschheit lebendig zu erhalten.

Es mag jedoch nicht allgemein verstanden sein, dass die Prinzipien, die in jenem Richtlinienbrief angegeben werden, nicht nur für das gelten, was gemeinhin als „Tech“ bezeichnet wird – die Erste-Dynamik-Technologie, die in HCO-Bulletins dargelegt wird. Sehen Sie, wenn „Tech“ außer Anwendung gerät, leidet der PC. Wenn „Admin“ außer Anwendung gerät, geht es mit der Org bergab.

Daher muss man, um die Funktionsfähigkeit der Scientology zu erhalten – der *gesamten* Scientology – auf Standard Tech *und* Admin bestehen. Die Prinzipien des unveränderlichen Einhaltens präziser Technologie, der konstanten Wachsamkeit gegenüber technischem Alter-is und der Beharrlichkeit, dass jeder Scientologe sich an diese Regeln hält, gelten *ebenso* streng für die Dritte-Dynamik-Technologie der Standard Admin – RICHTLINIEN.

### RICHTLINIEN

RICHTLINIEN umfassen die grundlegenden Pflichten eines Mitarbeiters, die Präzisions-Technologie des Managements mit all ihren Aspekten und auf jeder Ebene sowie Standard-Ethik und Rechtsverfahren. Richtlinien findet man in HCO PLs, Flag Orders, Central Bureaux Orders, LRH-Führungsanweisungen, auf Tonband aufgenommenen Vorträgen und in anderen ordnungsgemäß autorisierten und quellentreuen Verwaltungsausgaben.

Genauso wie unsere Technologie für die Handhabung des Individuums basieren auch unsere Richtlinien für die Einrichtung und Expansion effektiver Organisationen auf grundlegenden Gesetzen des Lebens, die auf einer äußerst gründlichen Forschungsarbeit und sehr eingehender Erfahrung beruhen. Jede Richtlinie, die wir haben, ist der Feuerprobe unterworfen worden – „Funktioniert es?“ – und hat diese bestanden. Weder Tech noch Richtlinien gestatten Interpretation, Abänderung oder „neue Ideen“, die von der Bank erzeugt wurden. Gescheite, konstruktive Anwendung exakter Prinzipien, ja. Ausschmückung und Besserwisseri, niemals.

Für Sie als einzelne Führungskraft oder einzelnen Mitarbeiter bedeutet „die Funktionsfähigkeit der Verwaltung erhalten“ sicherzustellen, dass Sie all die Richtlinien haben, die sich auf Ihren Posten und auf Ihren Hut als Mitarbeiter beziehen. Es bedeutet, darauf zu bestehen, dass die Qualifikationsabteilung Ihrer Org eine komplette Bibliothek von Richtlinien zur Verwendung durch Mitarbeiter unterhält und dass diese nicht unmockt, versteckt oder unbrauchbar gemacht wird. Es bedeutet, die Richtlinien seines Postens durch Standard-Huten und -Ausbildung zu kennen. Es bedeutet, darauf zu bestehen, dass es Standard-Mitarbeiterkurse gibt, bei denen die Richtlinie WAS IST EIN KURS? bis aufs letzte Komma vollständig „in“ ist und deren Absolventen angesichts der Idee, dass irgendjemand Standard-Richtlinien alter-ist, fuchsteufelswild werden. Es bedeutet zu verlangen, dass die Qualifikationsabteilung eine harte, standardgemäße Cramming-Sektion bereitstellt, die Abweichungen von Richtlinien beim ersten Innehalten einer Statistik entdeckt und die Sache sofort auf Teufel komm raus in Ordnung bringt. Dazu gehört herauszufinden, wie es möglich war, dass die Szene überhaupt erst verkehrt laufen konnte, und DIESE SACHE ebenfalls zu korrigieren. Es bedeutet totales Engagement bis hin zum letzten Scientologen, Standard Admin völlig buchstabengetreu zur Anwendung zu bringen. Es bedeutet eine absolut unnachsichtige Haltung dabei, Standard Admin „IN“ zu HALTEN.

## OUT-ADMIN

Auch wenn unsere allgemeine Erfolgsgeschichte extrem herausragend ist, ist die Geschichte unserer Organisationen hier und da mit Statistikzusammenbrüchen befleckt, die durch Out-Admin erzeugt worden sind. Diese reichen vom Zusammenbruch des Postens eines einzelnen Mitarbeiters bis hin zum beinahe völligen Zusammenbruch des gesamten Scientology Netzwerks in den 60er Jahren, als Squirrel-„Führungskräfte“ in Weltweit auf der Grundlage ihrer eigenen Besserwisseri über Unmengen an Missverständnissen über grundlegende Richtlinien hinweg „managten“. Diese Szene wurde gerettet, indem die Verwaltungs-Squirrels von den Linien entfernt, ihre Befehle aufgehoben und die einfachen, richtliniengemäßen, gewöhnlichen Aktionen durchgeführt wurden: Organisierungstafeln wurden in Ordnung gebracht und bekannt gemacht, Hut-Checksheets und -Packs zusammengestellt und von allen Mitarbeitern voll studiert und verwendet, ein Stundenplan wurde erstellt und eingehalten usw. Wirklich sehr einfach. Es musste bloß GETAN werden.

Die Tatsache ist die, dass jeder Organisationsfehlschlag oder -niedergang in unserer Geschichte daraufhin zurückgeführt werden kann, dass Standard Admin OUT ging. Ebenso kann jeder Boom oder jeder Wiederaufschwung darauf zurückgeführt werden, dass Richtlinien IN gebracht wurden. Dies trifft in jedem einzelnen Fall zu.

## BEISPIELE

Es wurde einmal festgestellt, dass eine höhere Führungskraft (schon längst entdeckt und ihres Amtes enthoben) versuchte, eine größere Org von ihrem höheren Managementposten aus auf täglicher Basis zu leiten, obwohl sich diese Org mehrere Ebenen unter der Führungskraft befand und obwohl zahlreiche, eindeutig klare Richtlinien solches Tun verbieten. Doch diese Person „wusste es besser“. Und sie brachte es fertig (und nicht zufällig), das Erbringen von Diensten der Org zum Zusammenbruch zu bringen und einen größeren Schlamassel zu hinterlassen, sodass andere richtliniengemäße Führungskräfte eingreifen und auf der Grundlage einer Notlage aus der Patsche helfen mussten.

Über denselben Herrn Besserwisser wurde auch herausgefunden, dass er darauf hingearbeitet hatte, auf die Kommunikationslinien einiger Mitarbeiter zu kommen, die ein hochwichtiges Projekt durchführten, um eine wankende Org wieder auf die Beine zu stellen. Er versorgte diese Leute verdeckt mit seinen eigenen Instruktionen (die den Richtlinien und den genehmigten Schritten des Projektes gänzlich widersprachen) und veranlasste sie dazu, anstatt der Richtlinien seine eigenen „erfolgreichen Aktionen“ voranzutreiben. Das Ergebnis war ein gescheitertes Projekt, das noch einmal ganz von vorne gemacht werden musste. Hätten diejenigen, die das Projekt ausführten, sich an die Richtlinien gehalten, anstatt jemandes Besserwisseri und Alter-is voranzutreiben, dann hätte ihr Projekt mit einem Erfolg statt mit einem Zusammenbruch enden können.

## SOURCE

Das Versäumnis von Leuten, zu erkennen, was Standard-Richtlinie ist, kann einem manchmal in die Quere kommen. Zum Beispiel ging eine Führungskraft einmal in eine Org und etablierte eine standardgemäße, buchstabengetreue (OEC-Band 4) Unterabteilung 10 mit einem Direktor für Technische Dienste, HGC-Verwalter, Tech-Pagen, Tech-Rezeptionisten usw. Die Statistiken schossen natürlich in die Höhe. Aber danach sprachen die Leute von den Aktionen dieser Führungskraft immer wieder so, als ob es sich dabei um etwas Neues und Sonderbares gehandelt hätte, und verwiesen auf das Projekt anstatt auf den OEC-Band! Hieraus kann man schließen, dass man Richtlinien mit voller Wucht zur Anwendung bringen und sie auch so benennen muss und dass man keinen Unsinn in Bezug darauf akzeptieren darf. Denn selbst wenn Leute sehen, wie die Früchte der Anwendung von Richtlinien Gestalt annehmen, muss ihnen noch einmal gesagt werden, dass das RICHTLINIEN waren und dass sie IN IHREN OEC-BÄNDEN ENTHALTEN SIND.

Der Weg, um dies zu tun, besteht darin, eine kompetente Qualifikationsabteilung einzurichten, die die Mitarbeiter auf HCO PLs ausbildet – von den grundlegenden Personalstatus-Checksheets den ganzen Weg hinauf bis zum FEBC – und ihnen Cramming gibt, wenn sie Patzer machen. Wenn die Qualifikationsabteilung nicht stark und funktionsfähig ist und „Grün auf Weiß“ einhämmert – als *den* bewährten und wahren Weg, um Dinge anzugehen –, sind die Mitarbeiter der Gefahr ausgesetzt, dass irgendein Unterdrücker Einzug hält und sie ins Squirreltum führt.

Wir arbeiten in unseren Organisationen angesichts einer Bank, die sagt, dass die Gruppe alles ist und das Individuum nichts. Sie wissen das. Sie müssen auch wissen, dass eben diese Bank konstruiert ist, um sehr sicherzustellen, dass niemand jemals erfolgreich irgendetwas auf die Beine stellt, was einer *effektiven* Gruppe mit wahren Überlebenszielen oder Zwecken ähnelt. Wir sehen uns also einer ganz schönen Herausforderung gegenüber. Doch mit standardgemäßer Verwaltungsrichtlinie haben wir eine mächtige Waffe, mit der wir dieser Herausforderung begegnen können: Ein systematisiertes Organisationsschema, das – wo es rein angewandt worden ist – zu den machtvollsten und effektivsten Organisationen geführt hat, die dieser Planet und dieser Sektor jemals gesehen hat. Erforderlich sind nur der Mut, die Entschlossenheit und der Konfront, um diese Waffe zu beherrschen und zu verwenden.

Ich zähle auf Sie – den einzelnen Scientologen – dass Sie die Herausforderung annehmen, standardgemäße Scientology Verwaltungsrichtlinien in die Tat umzusetzen und zu GEWINNEN. Sie können es, wissen Sie. Und der Sieg wird nicht nur ein Sieg für Sie sein, sondern für Scientology und für die gesamte Menschheit.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. JULI 1986

AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE ORGS  
ALLE MISSIONEN  
ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE  
ALLE MITARBEITER

ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 51

VERWALTUNGS-HERABSETZUNGEN

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	17. Juni 70RB I	KSW-Serie Nr. 5R
	Rev. 25.10.83	TECHNISCHE HERABSETZUNGEN
HCO PL	7. Febr. 65	KSW-Serie Nr. 1
		DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN

Wie passiert es, dass standardgemäße „Grün-auf-weiß“-Richtlinien verloren gehen? Genauso wie die „Rot-auf-weiß“-Tech des Auditings oder der Ausbildung können sie potenziell durch die Aktionen eines Individuums mit üblen Absichten unklar gemacht oder als scheinbar unwichtig hingestellt werden.

Jemand meint, dass der beste Weg, einen neuen Mitarbeiter rasch auf Posten zu setzen, darin bestünde, dessen Hut-Checksheet zu verkürzen oder wesentliche Hutmaterialien als „alt“ zu bezeichnen. Der neue Mitarbeiter scheitert und zieht dabei eine ganze Einheit oder Unterabteilung in einem Strudel von Dev-T mit sich hinunter.

Um in großer Eile etwas zustande zu bringen, verkürzt jemand die üblichen, richtliniengemäßen Verfahren und Weiterleitungswege, und schon bald wird seine improvisierte (gesquirrelte) „Handhabung“ – von anderen geduldet – zu „der Art und Weise, wie es hier immer gemacht wird“. Und der Bereich bricht zusammen.

In dem Bestreben, seine eigenen Statistiken um jeden Preis hinaufzubringen (während er die Auswirkungen seiner Aktionen auf die Org als Ganzes außer Acht lässt), bringt ein „Experte“ es fertig, standard- und richtliniengemäße Linien und Weiterleitungswege unklar zu machen und seine eigenen „erfolgreichen Aktionen“ in Kraft zu setzen, und dann torpediert er jeglichen Versuch, Richtlinien zur Anwendung zu bringen. Das Resultat – die Org bleibt weit hinter dem zurück, was sie produzieren könnte, wenn sie buchstabengetreu arbeiten würde.

Solche Handlungen sind unterdrückerisch. Sie sind SCHWERVERBRECHEN. Und sie werden genauso geahndet, wie die Unterdrückung von Dianetik- und Scientology-Technologie bezüglich Auditing oder Ausbildung – ein Zustand von VERRAT oder die Aufhebung von Zertifikaten oder die Entlassung, und außerdem eine vollständige Untersuchung des Hintergrundes der Person.



Die folgenden Aktionen oder Unterlassungen werden als SCHWERVERBRECHEN eingestuft:

1. Einen offiziellen Kurs über Standard-Scientology-Verwaltungsrichtlinien so abzukürzen, dass die Vollständigkeit der Theorie, der Verwaltungsverfahren und der Wirksamkeit des Fachgebietes verloren geht.
2. Zum Organisations-Führungs-Kurs oder zu anderen Verwaltungs-Checksheets oder -Anweisungen, Richtlinien oder Direktiven Kommentare hinzuzufügen, die irgendwelches Material als „Hintergrund“ oder „gegenwärtig nicht in Verwendung“ oder „alt“ oder „es muss nicht exakt befolgt werden“ bezeichnen, oder irgendeine ähnliche Aktion, die dazu führen wird, dass der Student die Standard-Verwaltungsdaten, in denen er ausgebildet wird, nicht kennt, gebraucht und anwendet.
3. Irgendein Checksheet für irgendeinen Verwaltungskurs zu verwenden, das nicht von der Internationalen Autorisierungs-, Überprüfungs- und Korrektur-Einheit (AVC Int) genehmigt wurde oder, im Falle von Hut-Checksheets, ordnungsgemäß per dem HCO PL vom 30. Sept. 70, DER AUFBAU VON CHECKSHEETS, genehmigt ist.
4. Es zu unterlassen, von irgendeinem Verwaltungs- oder Hut-Checksheet jegliche Kommentare wie „historisch“, „Hintergrund“, „nicht in Gebrauch“, „alt“ usw. zu streichen; oder STUDENTEN DERARTIGE KOMMENTARE MÜNDLICH ZU GEBEN.
5. Es zu versäumen, einen Mitarbeiter auf die vollständigen Richtlinien und Aktionen seines Postens zu „huten“ und anzulernen.
6. Einem Mitarbeiter, einem Verwalter oder einer Führungskraft davon abzuraten, im vollständigen Organisations-Führungs-Kurs und im vollständigen Flag-Unterweisungskurs für Führungskräfte ausgebildet zu werden, oder sie daran zu hindern.
7. Es zu versäumen, auf präzise und exakte Anwendung der Richtlinienbriefe der Daten-Serie bei Ermittlungen und Auswertungen zu bestehen.
8. Irgendeine Organisation auf der Grundlage von Squirrel-„Richtlinien“ oder administrativen bzw. Management-Verfahren der dritten Dynamik zu führen, die im Gegensatz zu genehmigten Richtlinien stehen.
9. Irgendwelche administrativen Squirrel-Verfahren bei der Führung einer Organisation zu verwenden, während man sie fälschlicherweise als Scientology Richtlinien bezeichnet.
10. Scientology Richtlinien zu verwenden, sie jedoch als etwas anderes zu bezeichnen oder sie irgendeiner anderen Quelle zuzuschreiben.
11. Auf irgendeine Art und Weise zu handeln, die darauf abzielt, dass standardgemäße Scientology Richtlinien zur Verwendung verloren gehen, ihre Verwendung behindert wird oder ihre Materialien oder deren Verwendung verkürzt werden.

Unsere Richtlinien sind das Ergebnis jahrelanger, hart gewonnener Erfahrung. Sie funktionieren. Sie müssen energisch, intelligent und buchstabengetreu angewendet werden. Unser eigenes Leben und Glücklichein stehen auf dem Spiel. Dieser Planet und dieses Universum stehen auf dem Spiel. Um diese Aufgabe erfolgreich zu bewältigen, brauchen wir lediglich diese Standard-Admin-Werkzeuge beizubehalten und zu verwenden.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. JULI 1986  
AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE  
HÜTE VON FÜHRUNGSSEKRETÄREN  
HCO  
HUT DES HAS  
HUT DES DIREKTORS FÜR  
INSPEKTIONEN UND BERICHTE  
HUT DES MAAs/ETHIK-OFFICERS  
ALLE MITARBEITER-HÜTE  
HUT DES CRAMMING-OFFICERS  
DER QUALIFIKATIONSABTEILUNG  
HUT DES LRH-KOMMUNIKATORS  
INCOMM

DRINGEND — WICHTIG

ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 52  
COMPUTER-SERIE NR. 5

## VERWALTUNGS-SCHWERVERBRECHEN

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	8. März 66	KSW-Serie Nr. 13 SCHWERVERBRECHEN
HCO PL	19. Aug. 79RA Rev. 27.8.84	HIGH CRIME CHECKOUTS UND WORTKLÄREN
HCO PL	10. Juli 86 I	AKH-Serie Nr. 50 DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER VERWALTUNG ERHALTEN
HCO PL	22. Febr. 72RA Rev. 8.7.74	Wortklärungsserie Nr. 32RA WORTKLÄREN METHODE 4

Mit dieser Ausgabe werden Checkouts auf Richtlinien für alle Verwaltungsmitarbeiter obligatorisch.

Es ist schon seit langer Zeit Richtlinie, dass technisches Personal alle technischen Materialien studiert, wortklärt und sternrangige Checkouts darauf erhält, bevor es diese Materialien auf seinen Posten anwendet. Professionelle Auditoren und Interns auf jeder beliebigen Stufe studieren, wortklären und bekommen einen Checkout auf die Prozesse, die sie in der Sitzung auditieren sollen. Überwacher und Wortklärer erhalten sternrangige Checkouts auf die grundlegenden Materialien der Studiertechnologie und des Wortklärens, bevor es ihnen erlaubt wird, Scientology Kurse abzuhalten. Und sowie neue Materialien herausgegeben werden, sorgt die Qualifikationsabteilung dafür, dass die technischen Mitarbeiter, auf die die Materialien Anwendung finden, SOFORT auf diese ausgecheckt werden. Für solche

Checkouts hat sich die Bezeichnung „High Crime Checkouts“ eingebürgert, die vom Titel des Richtlinienbriefes kommen, durch den sie ins Leben gerufen wurden, HCO PL 8. März 66, SCHWERVERBRECHEN (engl. HIGH CRIME). Und durch die Verwendung solcher Checkouts wird erreicht, dass die technische Anwendung geschützt wird und mit den neuesten technischen Entdeckungen und Durchbrüchen Schritt hält.

Tech-Terminals sind sehr stolz darauf, ihre Gebiete auf diese Art und Weise im Griff zu behalten. Verständlicherweise; denn wenn sie das tun, sind die Ergebnisse, die sie erreichen, gleichbleibend und spektakulär. Wunder sind an der Tagesordnung. Die Öffentlichkeit strömt herein, um Dienste zu erhalten. Die Organisation blüht.

Wo Tech-Terminals ihre Materialien nicht KENNEN und VERWENDEN, werden Ergebnisse nur ängstlich erhofft. Die Leute aus der Öffentlichkeit kommen widerwillig zu Diensten herein, wenn Sie überhaupt dazu bewegt werden können hereinzukommen. Die Organisation schwindet dahin.

## HIGH CRIME CHECKOUTS AUF RICHTLINIENBRIEFE

Genauso wie es STANDARD TECH gibt, so gibt es auch STANDARD ADMIN.

Tatsächlich kann man bei jeder Organisation sehen, dass sie scheitert, wenn Standard-Verwaltungsrichtlinien von ihren Leuten nicht beherrscht und verwendet werden. Und man wird feststellen, dass jede erfolgreiche Organisation aus Leuten besteht, die die Grundprinzipien, die in unseren Richtlinienbriefen zu finden sind, WIRKLICH kennen und WIRKLICH anwenden.

Daher wird das Folgende als ein SCHWERVERBRECHEN eingestuft:

ZU VERNACHLÄSSIGEN, VON DER ANWENDUNG ABZURATEN, ZU VERSÄUMEN DURCHZUSETZEN ODER ZU TOLERIEREN, DASS UNTERLASSEN WIRD, JEDEM EINZELNEN MITARBEITER STANDARDGEMÄSSES WORTKLÄREN UND STERNRANGIGE CHECKOUTS SOWOHL AUF ALLE NEUEN ODER NEU REVIDIERTEN HCO-RICHTLINIENBRIEFE ALS AUCH DIE SCHLÜSSEL-HCO-RICHTLINIENBRIEFE DES „GRUNDLEGENDEN MITARBEITER-HUTES“ UND DIE SCHLÜSSELRICHTLINIEN DES DEM MITARBEITER ZUGEWIESENEN SPEZIFISCHEN POSTENS ZU GEBEN. IN DER SEE-ORGANISATION GILT DIES FÜR LRH-CBOs UND -FLAG ORDERS SOWIE AUCH FÜR HCO-RICHTLINIENBRIEFE.

## DIE VERANTWORTUNG DES MITARBEITERS

Sobald eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter das Studium seines Hutes mit einem ordnungsgemäßen Checksheet abgeschlossen hat, sollte er sich beim SSO in der Qualifikationsabteilung melden, um Wortklären Methode 4 und sternrangige Checkouts sowohl auf die wesentlichen Richtlinien seines Mitarbeiter-Hutes als auch auf diejenigen Richtlinien, die sich spezifisch auf seinen Posten beziehen, zu erhalten. Und wenn irgendeine neue Richtlinie herausgegeben wird, die sich auf seinen Posten bezieht (oder die ein wesentlicher Teil seines Hutes als Mitarbeiter ist),

dann muss er auf diese Richtlinie sofort Wortklären sowie einen Checkout erhalten und sie sofort in die Praxis umsetzen.

Solche Checkouts können vom Personal der Qualifikationsabteilung oder auf wechselseitiger Basis mit einem anderen Mitarbeiter gemacht werden. Es müssen harte, standardgemäße, sternrangige Checkouts sein, die sich an das Verstehen des Mitarbeiters wenden und verlangen, dass er seine Fähigkeit demonstriert, das Material anzuwenden.

Mitarbeiter auf technischen Posten fallen auch unter diese Richtlinie, da sie für ihre Hüte als Mitarbeiter verantwortlich sind.

## DIE VERANTWORTUNG DER QUALIFIKATIONSABTEILUNG

Der SSO muss alle Mitarbeiter auf neue oder revidierte LRH-Richtlinien aufmerksam machen und ein Verzeichnis der Richtlinien führen, auf die ein jeder Mitarbeiter einen Checkout erhalten hat (genauso wie ein Verzeichnis für technische Ausgaben geführt wird). Er muss sicherstellen, dass dies innerhalb von Tagen nach dem Erhalten der Ausgabe geschieht – es darf sich NICHT in die Länge ziehen, damit sich kein Rückstand ansammelt. Der SSO hat die Verantwortung dafür, zu bestimmen, welche Richtlinien von welchen Mitarbeitern ausgecheckt werden müssen, und sie unter ihrem Namen in seinem Checkout-Verzeichnis einzutragen. Für solche Entscheidungen und die Durchführung der Checkouts sollte er sich mit dem HCO-Beauftragten für Hutausbildung koordinieren.

## VERSTÖSSE

Der MAA oder Ethik-Officer muss bei der Untersuchung eines jeglichen Postens oder Bereiches mit Abwärtsstatistiken eine Inspektion der Eintragungen im Checkout-Verzeichnis der Qualifikationsabteilung für die Personen in dem Bereich, der untersucht wird, mit einschließen. Wo Verstöße gegen diese Richtlinie gefunden werden, wird die Angelegenheit an den HCO-Gebietssekretär berichtet. Der HCO-Gebietssekretär muss sofort eine vollständige und eingehende Untersuchung aller Personen anordnen, die es angestiftet haben könnten, und die Angelegenheit mit sämtlichen Einzelheiten an den HCO-Führungssekretär berichten.

Der HCO-Führungssekretär muss dann ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen – mit den beschuldigten Personen als beteiligte Parteien – und muss unter diesen jeden bzw. alle Unterdrücker ausfindig machen. Wenn sie ausfindig gemacht worden sind, werden sie ordnungsgemäß durch HCO-Ethik-Anordnung zu Unterdrückern erklärt und entlassen.

Falls irgendein Ethik-Officer, Direktor für Inspektionen und Berichte oder ein HCO-Gebietssekretär von Vorgesetzten keine Kooperation erhalten kann, diese Richtlinie rasch zur Anwendung zu bringen, muss ein Bericht direkt an den LRH-Kommunikator ausgehändigt und eine Kopie via Flag an das Inspector General Network geschickt werden.

Der LRH-Kommunikator muss schnell und effektiv handeln, um die Angelegenheit mit ordnungsgemäßen Rechtsaktionen in Ordnung zu bringen, wobei

er ergriffene Maßnahmen und die Ergebnisse auf Linien des LRH-Kommunikator-Netzwerkes an den LRH-Kommunikator International berichtet, mit einer Kopie an das Inspector General Network.

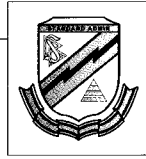
### VERIFIZIERUNG DURCH COMPUTER

Das International Network of Computer Organized Management (INCOMM) wird ein computerisiertes System aufstellen, um zu verifizieren, dass diese Richtlinie in jeder Organisation in Kraft ist, und um HCO-Ethikaktionen zu verlangen, wo festgestellt wird, dass sie nicht in Anwendung ist.

---

Wenn STANDARD ADMIN bekannt ist und auf jedem Posten gewissenhaft verwendet wird, ist uns der Sieg gewiss.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



SCIENTOLOGY  
ORGANISATIONEN UND  
IHR ZWECK

---





HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 26. MAI 1961  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER  
TECH-HÜTE  
QUALIFIKATIONSABT.-HÜTE

*Eine Mitteilung an die Führungssekretäre  
und alle Org-Mitarbeiter*

NR. 2 DER SERIE  
„DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“  
**QUALITÄT ZÄHLT**

Clearing ist jetzt für jeden Scientologen erreichbar.

Ausgezeichnete Auditorenausbildung ist jetzt für jede Akademie erreichbar.

Und dies sind die einzigen Dinge, die auf lange Sicht zählen werden.

Wenn ich Mitarbeiter einer Organisation sehe, die nach Publicity in der Zeitung lechzen oder in Sachen Verbreitung verrückt spielen, und wenn sie mir gleichzeitig schlechte Resultate und armselige Leistungsqualität von Studenten einreichen, dann weiß ich, dass jemand seine Targets durcheinander gebracht hat.

Qualität ist das *Einzige*, was zählt. Wenn Sekretäre oder Führungssekretäre Qualität in der Ausbildung und im Prozessing nicht als erstrangig und ständig mit höchster Priorität behandeln, dann wird es alle Verwaltung der Welt für keine Zentrale Organisation schaffen.

Liefere Sie, was versprochen wurde. So könnte man es grob ausdrücken. Aber wenn Sie eine neue und bessere Zivilisation wollen, werden Sie sie nicht durch Werbung bekommen oder dadurch, dass Sie sich Sorgen darüber machen, was die Leute über Sie denken. Sie werden sie nur bekommen, indem Sie Leute zu einem Release bringen und klären und sie in die Gesellschaft hinausschicken, damit sie in allen menschlichen Tätigkeitsbereichen, einschließlich Scientology, die Dinge zum Laufen bringen.

Ich weiß, wir haben für eine lange Zeit keine Leute geklärt, aber jetzt klären wir sie. Was ist nötig, um Leute zu klären? Es braucht äußerst geschicktes und streng überwachtetes Auditing. Es braucht gute Technologie. Es braucht gute technische Anwendung.

Wenn Sie mal vergessen, wie einfach es ist, Studenten in einer Klasse ganz zusammenzupferchen, sondern wirklich jeden einzelnen Studenten als ein Individuum konfrontieren, sicherstellen, dass er jeden wichtigen Schritt kennt, den er kennen muss, und sicherstellen, dass *alle* seine Fragen beantwortet werden, dann werden Sie Auditoren haben, die auditieren können.

Würden Sie *bitte* die Aufmerksamkeit auf das Erhöhen technischer Fertigkeit im HGC, Leute zu einem Release zu bringen, Leute zu klären, und auf die Qualität von Ausbildung in der Akademie richten, mit dem Ziel, jeden Studenten fähig zu machen, alle Schritte, die notwendig sind, um Leute zu einem Release zu bringen, durchzuführen.

Ich habe es in technischer Hinsicht auf dem Gebiet der Forschung geschafft. Jetzt ist es an der Zeit, mit all den Schnitzern und allem Unsinn aufzuhören. Alles, was Sie in einer Org tun müssen, ist, Leute zu einem Release zu bringen und zu klären, und Auditoren hervorzubringen, die Leute zu einem Release bringen können, mit der Öffentlichkeit in Kontakt zu bleiben und sie gut zu behandeln, und Sie haben mehr als Ihr Ziel erreicht.

Heute Morgen habe ich ein Telegramm von einer Org erhalten. Ein Eiltelegramm. Stand darin: „Wie assessiert man, um eine Pre-Havingness-Stufe zu finden“ oder etwas Vernünftiges? Nein, so war es nicht. Es stand darin: „Schicken Sie uns einige biografische Daten für einen Zeitungsartikel“. Pfui Teufel. Diese Org macht die miserabelst mögliche Arbeit in Bezug auf das Geben technischer Dienste, und ist in heller Aufregung, um Publicity zu erhalten. Was ist denn das? Glauben die wirklich, dass eine Gesellschaft in diesem Zustand Scientology eine öffentliche Anerkennung genehmigen wird? Zum Teufel, nein! Und zum Teufel mit dieser Gesellschaft! Wir machen eine neue. Werfen wir den Anerkennungs-Button von einem Haufen Wogs über Bord und machen wir uns an die Arbeit, um neue Leute und bessere Leute hervorzubringen. Dann werden Sie vielleicht eine Gesellschaft haben.

Genau hier und genau jetzt wird diese Richtlinie mit einem atomaren Brenneisen in Beton festgehalten: DAS ERSTE UND PRIMÄRE ZIEL EINER ORGANISATION IST DAS ERBRINGEN DER BESTEN TECHNISCHEN QUALITÄT, DIE IN IHREM GEBIET ERBRACHT WERDEN KANN.

In Ordnung. Ich habe mein technisches Ziel direkt mit einem Treffer in die Zielscheibe erreicht. Sie können Leute zu einem Release bringen und klären. Sie können Auditoren gut ausbilden. Nun, verflixt nochmal! Lassen Sie es uns tun, tun, tun!

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. JANUAR 1983

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

**DIE AUFGABE VON ORGS**

Orgs sind mit der für dieses Universum sehr neuen Aufgabe beschäftigt, Leute zu befreien.

SPs werden alle möglichen Gründe finden, dies nicht zu tun, da sie genau davor, aufgrund ihrer eigenen Verbrechen, Angst haben.

Daher folgt, dass sie Verbreitungslinien abschneiden, die Tech verfälschen, Orgs unterdrücken und verwirren, Leute dazu überreden, untätig zu sein, und zu anderen Mitteln zu greifen, alles recht „vernünftig“ und „logisch“, warum es so sein müsse. Seien Sie also diesen Dingen gegenüber wachsam und fahren Sie fort und befreien Sie Menschen.

Dies wird mit Org-Diensten erreicht, die gut, richtliniengemäß und mit Standard Tech gegeben werden.

Also tun Sie es einfach, Menschenskind, tun Sie es!

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. JANUAR 1983

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DER GRUND, WESHALB ES ORGANISATIONEN GIBT

Der *einzig*e Grund, weshalb es Organisationen gibt, ist die Aufgabe, IHREN MITGLIEDERN MATERIALIEN UND DIENSTE GEGEN EINE SPENDE ANZUBIETEN UND ZU GEBEN UND PERSONEN AUS DER ÖFFENTLICHKEIT HEREINZUHOLEN, DENEN MAN DIESE ANBIETEN UND GEBEN KANN. DIE ZIELSETZUNG IST VOLLKOMMEN BEFREITE WESEN.

Sowohl die erste als auch alle nachfolgenden Organisationen der Kirche wurden *ausschließlich* zu diesem Zweck gegründet.

Es war für ein einziges Wesen offensichtlich unmöglich, 2,5 Milliarden Menschen individuell auszubilden und zu auditieren. Die Zeit allein hätte dies verhindert.

Daher wurde Hilfe gebraucht.

Jeder Posten in jeder Organisation ist dazu da, die Organisation aufrechtzuerhalten und dies zu erreichen.

Sehen Sie, wir haben es hier nicht mit „bloß einer weiteren Methode zur Selbsthilfe“ zu tun oder einem Weg, „der bewirken soll, dass sich Leute besser fühlen“.

Mit diesem Universum ist es nur aus einem Grund bergab gegangen – Mangel an Technologie, um die Probleme des Verstandes und die von Wesen zu lösen.

Kürzliche Forschung hat Folgendes bestätigt: Mit dem Universum selbst ist rein gar nichts verkehrt. Aber unterdrückerische Personen und Gruppen haben sich darauf spezialisiert, Leute in einen Cave-in zu treiben. *Und* sie hatten absolut keine Technologie, um ihre tückischen Handlungen *wieder rückgängig zu machen*.

Was also ans Licht kam, war, dass die Bevölkerung eines ganzen Universums mit Lügen und künstlichen Unfähigkeiten vollgestopft worden war und nahezu bis an den Punkt der Auslöschung gebracht worden ist.

Zum ersten Mal überhaupt – und dies ist durch sorgfältige historische Forschungen bestätigt – existiert die Technologie, um dieses Chaos umzukehren.

Eine Organisation und jeder Mitarbeiter ist dazu da, für ihre Anwendung zu sorgen.

Genau in diesem Augenblick befinden wir uns am Wendepunkt des Universums. *Sie* sind es, der dafür sorgen wird, dass es geschieht.

Und *Sie* werden es machen, indem *Sie* den Leuten, die *Sie* aus unserer Öffentlichkeit hereinholen, Materialien und Dienste anbieten und geben und indem *Sie* die Organisationen aufrechterhalten, sodass sie es schaffen können und werden.

*Sie* haben jetzt die Technologie; *Sie* haben die Richtlinien. *Sie* sind es, der sie anwendet.

Und indem *Sie* sie anwenden, steht es in Ihrer Macht, die enger werdende Abwärtsspirale umzukehren, die über mehr Jahre, als man in eine irdische Rechenmaschine eintippen kann, beständig vorangeschritten ist.

Zum allerersten Mal überhaupt haben *Sie* diese Chance. Und *Sie* werden es verwirklichen, indem *Sie* einfach Richtlinien und Tech beherrschen und unnachgiebig anwenden.

Ich habe *Sie* niemals angelogen oder betrogen und was ich Ihnen jetzt sage, ist wahr. Ich würde die Tatsachen verfälschen, wenn ich Ihnen irgendetwas anderes sagte als die Fakten in diesem Richtlinienbrief. Hier ist es also! Es mag wohl groß und ehrfurchtgebietend erscheinen, aber es ist eine Tatsache. *Sie* haben es nicht mit etwas Oberflächlichem zu tun.

Und das ist der Grund, weshalb es Posten und Organisationen gibt: um den Gang alles bisherigen Geschehens zu verändern und um das Dasein in seiner Gesamtheit nach seinem langem Sturz wieder aufwärts zu wenden.

Oh ja, natürlich werden die Niederträchtigen *Sie* anflehen, es nicht zu tun; sie werden versuchen, Richtlinien zu verdrehen und Tech zu verfälschen; sie werden Schwierigkeiten verursachen und höhnen und lügen und *Sie* zu entmutigen oder stoppen versuchen. Aber genau darum ist es ja so schlimm geworden – und dies waren die Kreaturen, die es getan haben. Und kein lohnendes Ziel wurde je erreicht, ohne dass sich einige Hindernisse in den Weg stellten oder beharrliche Hingabe erforderlich war.

Also: Sorgen *Sie* dafür, dass es geschieht!

Die Sterne warten!

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER





GRUNDLEGENDE  
ORGANISATION  
UND DIE  
ORGANISIERUNGSTAFEL

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. SEPTEMBER 1970  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HUT DES  
LEITENDEN DIREKTORS  
HUT DES HES  
HUT DES HAS

ORG-SERIE NR. I  
GRUNDLEGENDE ORGANISATION

Was ist Organisation?

Die meisten Menschen bringen so viele Vorstellungen mit dem Wort „Organisation“ in Verbindung, dass sie dabei an eine Identität oder ein Wesen denken und nicht an eine dynamische Aktivität.

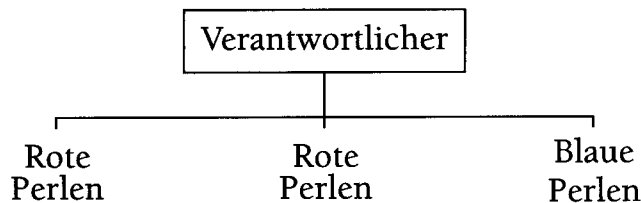
Lassen Sie uns anschauen, was Organisation wirklich ist.

Wir nehmen einen Haufen von roten, weißen und blauen Perlen – und organisieren diese.

Nun zeichnen wir die Organisierungstafel.

Wir laden alle Perlen, in einer Verwirrung gänzlich durcheinander, auf den Verantwortlichen ab.

Offensichtlich muss der Verantwortliche die Perlen *weiterleiten*, um sich selbst auszugraben. Deshalb erhalten wir:

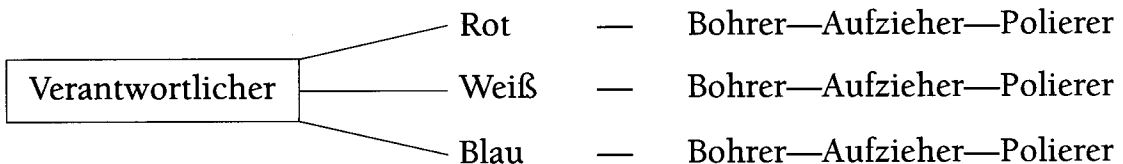


So finden wir einiges von dem heraus, was ein Verantwortlicher tut. Er leitet weiter. Er teilt Dinge oder Tätigkeiten nach Art oder Klasse ein.

Bis jetzt ist das eine bewegungslose Org.

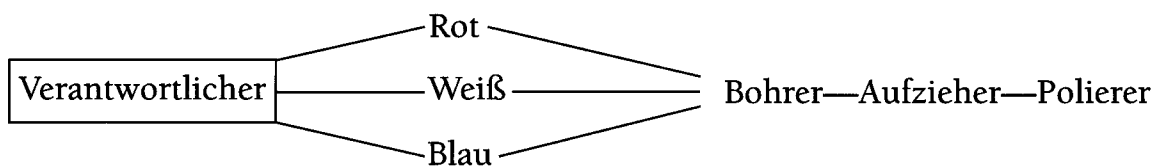
Wir müssen Produkte haben. Sagen wir einmal, dass die Produkte der Organisation durchbohrte Perlen, aufgezogene Perlen und verpackte Perlen sind.

Wir würden erhalten:

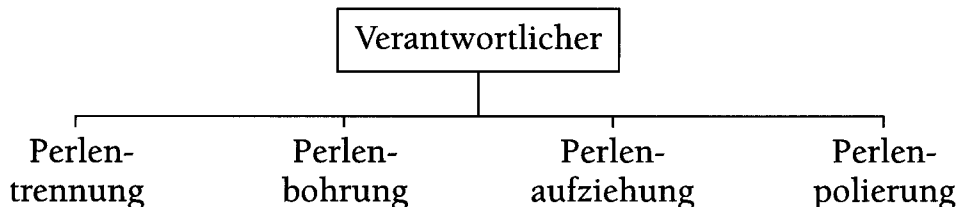




Oder wir würden erhalten:



Oder wir würden erhalten:



Es ist nicht besonders wichtig, welches Schema wir für die Organisierungstafel verwenden, solange es mit der Menge der Perlen fertig wird.

Wenn wir in dieser „Org“ nur eine Person hätten, müsste sie trotzdem eine gewisse Vorstellung von Organisation und eine Art Organisierungstafel haben.

Wenn wir eine größere Menge zu bewältigen haben, müssen wir Leute hinzufügen. Wenn wir sie ohne eine Organisierungstafel hinzufügen, fügen wir auch Verwirrung hinzu. Die Organisation ohne Organisierungstafel wird durch Überlastung sowie wegen der entgegengesetzt fließenden Flüsse und Strömungen zusammenbrechen. Wenn diese miteinander in Konflikt geraten, entsteht Verwirrung.

Eine Verwirrung ist nur ein Fluss, der kein Schema hat. Die Partikel kollidieren, prallen voneinander ab und bleiben IM Bereich. Folglich gibt es kein Produkt, da etwas HINAUSfließen muss, damit man ein *Produkt* haben kann.

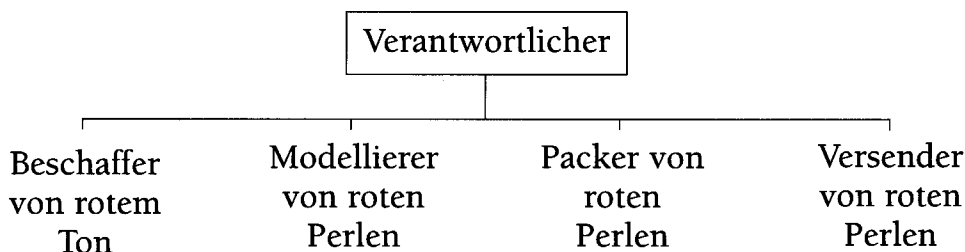
Wir können nun zwei Dinge feststellen. Wir haben einige stabile Dinge. Das sind Posten oder Standorte. Und wir haben fließende Dinge. Dies sind Dinge, die einen Wechsel durchmachen.

Die Positionen einer Org verändern also fließende Partikel.

Partikel fließen *in einer Reihenfolge*.

Dinge kommen in eine Org hinein, werden verändert und fließen aus der Org hinaus.

Eine Org mit nur einer Sorte von Artikeln (roten Perlen) ist weniger komplex als eine mit mehreren Sorten von Artikeln.



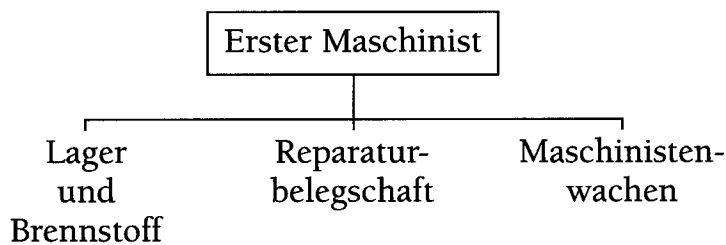
Bei *jeder* Tätigkeit gibt es eine *Reihenfolge* von Aktionen. Damit man mit Dingen, die fließen, umgehen kann, muss es stabile Punkte geben, die *nicht* fließen.

Es ist nicht notwendig, ein stabiles Terminal zu haben, das nur eine Sache macht. Sollte dies aber der Fall sein, hat diese Sache auch eine korrekte Reihenfolge von Aktionen.

All dies trifft auf einen Maschinenraum genauso zu wie auf ein Rechtsanwaltsbüro oder auf irgendeine beliebige Organisation.

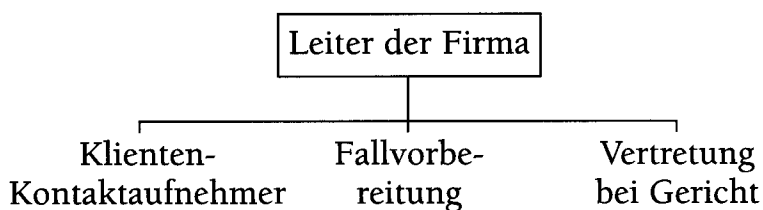
In einen Maschinenraum fließt Brennstoff hinein und wird in Bewegung umgewandelt, die hinausfließt. Jemand bedient die Maschinen. Jemand repariert die Maschinen. Es kann sein, dass alles von einer Person gemacht wird. Sobald aber die Menge zunimmt, muss man die Handlungen planen, sie einordnen und sie auf eine Organisierungstafel setzen, die den Leuten dort bekannt ist und an die sie sich halten, andernfalls wird dieser Bereich nicht gut funktionieren.

Man tut dies, indem man das Betreiben und die Reparatur in zwei Aktionen unterteilt und auf diese Weise zwei Tätigkeiten auf die gleiche Organisierungstafel setzt.



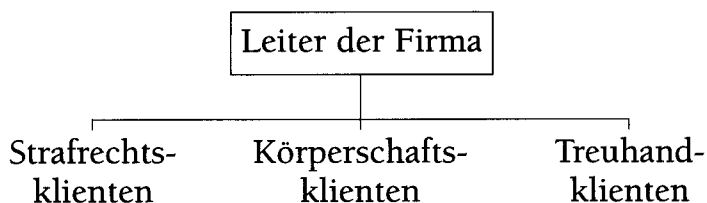
Der erste Maschinist sorgt dafür, dass die Flüsse am Laufen bleiben und dass die Terminale ihre Handlungen ausführen.

In einem Rechtsanwaltsbüro erhalten wir einen Fluss von anderen Aktionen.

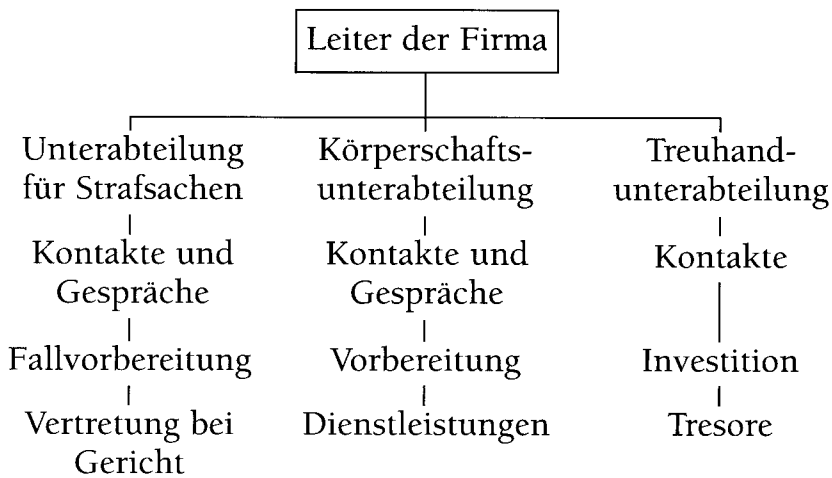


wäre ein Flussschema, möglicherweise mit einer anderen Person (mit einer anderen Fertigkeit) an jedem Punkt.

Oder wir könnten eine Art bewegungslose Organisierungstafel haben.

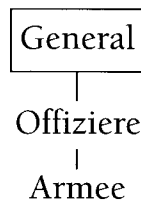


Aber wenn wir das täten, müssten wir die Bewegung vertikal anordnen, damit ein Fluss stattfinden würde.

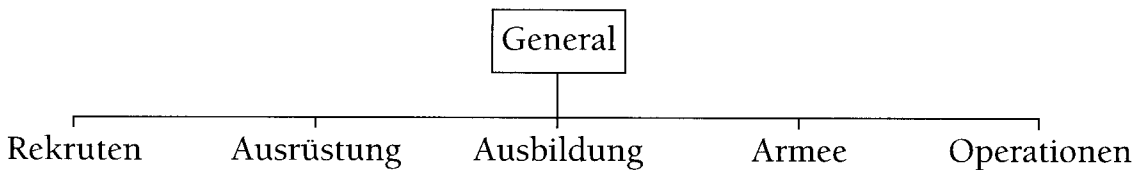


Organisierungstafeln, die nur Terminale angeben, werden gewöhnlich nicht fließen.

Eine typische Armee-Organisierungstafel von gestern sah so aus:



Als sie mit viel mehr Männern zu tun bekamen, mussten sie eine Tafel haben, die die Flüsse zeigt.



Man *organisiert* also, indem man:

1. die Arten der Partikel untersucht,
2. die erwünschten Veränderungen für jedes Partikel ausarbeitet, die nötig sind, damit man ein Produkt erhält,
3. die Terminale auf ihren Posten setzt, die die Änderungen innerhalb des Veränderungsablaufs vornehmen werden.

Außerdem muss die Organisierungstafel Folgendes umfassen: ein *Erkennen* der Arten in 1, wodurch die Arten von Partikeln zu den *Terminalen weitergeleitet* werden, die sie *verändern* und dann als *Produkte hinausleiten*.

Um praktikabel zu sein, muss eine Organisierungstafel auch vorsehen, dass die Materialien besorgt werden und das Produkt verkauft wird und dass für den Aktionszyklus sowie für dessen Überwachung Bezahlung erhalten wird.

In einer Firma gibt es verschiedene Aktionen.

Im Wesentlichen handelt es sich um eine Sammlung kleiner Organisationstafeln, die kombiniert werden, um zusammen als eine große Organisationstafel zu funktionieren.

In diesem Richtlinienbrief sind die Grundprinzipien enthalten, die man kennen muss, um irgendetwas zu organisieren.

Um *irgendeine* Aktion zu planen, muss man fähig sein, sich von der Reihenfolge der Flüsse und der Veränderungen, die an jedem Punkt stattfinden, ein Bild zu machen. Man muss in der Lage sein, zu sehen, wo ein Partikel (Papier, Körper, Geld) hereinkommt und wo es hinausgeht.

Man muss jeden Punkt erkennen können, wo ein Partikel stehen bleiben wird, und diesen Teil des Flusses ausbessern oder ihn in Ordnung bringen.

Eine richtige Organisationstafel ist eine beständige Kombination von nicht miteinander kollidierenden Flüssen, die hereinkommen, die erwünschte Änderung erfahren und als Produkt hinausgehen.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. MAI 1965R

AUSGABE III

REVIDIERT AM 29. AUGUST 1990

ALLGEMEIN NICHT

WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

IN DER NÄHE DER

NEUEN ORGANISIERUNGSTAFEL

AUFZUHÄNGEN, LAMINIERT ODER

NEU GESETZT

## ORGANISATION DER ENTWURF DER ORGANISATION

Mit unserem Org Board und Org-Schema haben wir nicht nur ein Org Board, sondern ein „philosophisches System“, das uns die Stufen von fähigen und besonders fähigen Wesen gibt sowie ebenfalls eine Analyse des eigenen Lebens.

Wenn Sie sich die Stufen ansehen, die über den Unterabteilungen geschrieben stehen, finden Sie die Abschnitte *der* Brücke, die bis zu Release, Clear und OT führen. Man kann leicht sehen, welche in seinem eigenen Leben und im Leben anderer fehlen. Diese bilden das obere Ende der Bewusstseinskala.

Wenn Sie sich die Unterabteilungsamen ansehen, können Sie sehen, was in Ihrem eigenen Leben fehlt.

Sie können auch sehen, wo Ihr Posten oder Ihre Arbeit scheitern, weil jede Arbeit alle diese „Unterabteilungsamen“ hat.

Wenn Sie sich die Abteilungsamen ansehen, sehen Sie, welcher Art der Produktionszyklus in diesem Universum sein muss, um erfolgreich zu sein. Indem Sie dies studieren, können Sie sehen, weshalb andere Unternehmen Schiffbruch erleiden. Es fehlt ihnen die eine oder andere dieser Abteilungen.

Obwohl es scheint, dass die Organisation sehr viele Unterabteilungen hat und sich vielleicht nur für eine große Gruppe eignet, ist sie für jede Org jeder Größe geeignet.

Bei der Ableitung dieses Org Boards stellte sich mir das Problem, wie die fortwährenden Veränderungen in der Organisation durch Expansion überwunden werden konnten und wie es auf Organisationen verschiedener Größen angewandt werden konnte. Dieses Org Board funktioniert bei einer Person wie bei Tausenden ohne Veränderung. Es sind einfach weniger oder mehr Posten besetzt. Das ist die einzige Veränderung.

Das Verhältnis von Mitarbeitern beträgt hier eine Verwaltungsperson in den fünf nicht-technischen Abteilungen zu einer technischen Person in der Tech- und Qualifikationsabteilung (ausgenommen nur die Mitarbeiter-Auditoren für Mitarbeiter und Feldmitarbeiter, die als Verwaltungspersonal zählen). Die nicht-technischen Abteilungen werden *der Reihe nach* jedes Mal um einen Mitarbeiter erweitert, wenn eine technische Person in der Tech- oder Qualifikationsabteilung eingesetzt wird.

Es wird von links in das Org Board hineingegangen und nach rechts weitergegangen.

Es ist eigentlich eine Spirale, bei der 7 höher als und angrenzend an 1 ist.

Die Organisation korrigiert sich selbst durch die Qualifikationsabteilung unter der Autorität der 7. Abteilung.

Organisationen bewegen sich durch Phasen weiter. Die Phasen stimmen mit dem Produktionszyklus überein.

Es gibt zwei Tendenzen des Menschen, die dieses Org Board löst.

Die Systeme des Menschen basieren auf Gruppen und Mengen von Leuten.

Jede Person auf *diesem* Org Board ist „statistiziert“. Das bedeutet, dass die Arbeit, die sie macht, eine Statistik ist, die verifiziert werden kann. Die Person geht nicht in einer Gruppe verloren.

Die Tendenz, jedes angezeigte Kästchen auf einer Organisationskarte zu füllen (was der Mensch normalerweise tut), wird durch die Formel aufgehalten, dass es, wie oben angegeben, nur einen Verwaltungsmitarbeiter für jeden technischen Mitarbeiter geben darf. Deshalb sind die Abteilungen 4 und 5 beladen mit Personal, sie enthalten fünfmal so viel wie alle anderen Abteilungen.

Beim Expandieren erhält jede Unterabteilung sieben Sektionen, jede Sektion erhält dann sieben Untersektionen, jede Untersektion erhält sieben Einheiten.

---

Zur Zeit des Erscheinens dieser Ausgabe, finden wir Scientology selbst gerade am Ende ihres Verbreitungszyklus (Abteilung 2) und gerade beim Eintreten in den Organisationszyklus (Abteilung 3). Es wird einen vollständigen und langen Organisationszyklus geben. Dem wird schließlich ein Qualifikationszyklus folgen, mit dem wir die Zivilisation anpassen. Danach wird ein Verteilungszyklus folgen, bei dem wir Scientology woanders im Universum anwenden, und dann wird der Ursprungszyklus wiederkommen, wobei wir uns alle auf einer höheren Ebene befinden.

Dieses Schema wird wahrscheinlich für eine sehr lange Zeit verwendet werden.

Dieses Org Board ist eines der *sehr* wenigen Dinge in Scientology, das nicht völlig neu ist. Es ist von einer sehr alten Organisation übernommen, und ich habe es durch

beträchtliche Erfahrung verfeinert, indem ich ihm Scientology und unsere Stufen hinzugefügt habe. Es basiert auf einem äußerst erfolgreichen Schema.

Dieses Org-Schema ist nicht, wie man vielleicht denken könnte, dazu entworfen, Geld oder Scientologen zu machen. Sein einziger Zweck ist die „Fähigkeit, Zustände zu verbessern“ herzustellen, welches die Mission von Scientology ist.

## DIE STUFEN

Ihr Hauptinteresse an diesem Org Board sind natürlich seine Stufen.

Es gibt über zweiunddreißig Stufen links vom Org Board, die die durchschnittlichen menschlichen Zustände erfassen.

Unser Org Board zeigt, wie wir uns bei Kommunikation (Stufe 0) hinauf auf die Brücke bewegen und dann Abteilung für Abteilung bis zur Stufe VII fortschreiten. Eine Abteilung ist gleich einer Stufe von links nach rechts.

Die Fähigkeiten, die auf diesen Stufen wiedergewonnen werden, sind oberhalb der Unterabteilungsnamen markiert (Kommunikation, Wahrnehmung, Orientierung, Verstehen usw.) und bringen uns den ganzen Weg hinauf zu einem neuen Zustand auf Stufe VII.

Während jemand entlang dieser Linie von links nach rechts fortschreitet, wird ihm jedes Mal, wenn er sich durch eine Abteilung hindurchbewegt hat, eine Stufe gewährt.

Auf Stufe V stellen wir fest, dass wir Leute von den niedrigsten menschlichen Zuständen auf die Brücke bringen können, bevor wir selbst oben hinausgehen.

Daher lassen wir eine Brücke hinter uns.

Als ich 1950 sagte: „Um Gottes willen baut eine bessere Brücke“, musste ich es selber machen.

Aber hier ist sie, nicht nur eine Brücke, sondern auch eine Organisation, um das Gewicht des Brückenbogens zu tragen – eine sehr notwendige Sache.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Revision unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*

[Anmerkung des Herausgebers: Siehe die handschriftliche Organisierungstafel auf den Seiten 866 – 867.]

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. MÄRZ 1969

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### ORGANISATION

Es kann sein, dass beim Studieren von Richtlinien und Organisierungstafeln oder beim Versuch, etwas in Gang zu bringen, das Grundelement von Organisation fehlt.

Organisation ist das Unterteilen von Aktionen und Pflichten in spezialisierte Funktionen.

Man kann eine Reihe von Aktionen organisieren, die von einem selbst zu erledigen sind. Dies würde daraus bestehen zu schauen, was erledigt werden muss; das zu erledigen, was man als Erstes erledigen kann, und dann den Rest in einer durchführbaren Reihe von Ereignissen zu erledigen; all dies, um einen endgültigen Abschluss eines Aktionszyklus zu erreichen, welcher die einem zugewiesenen oder postulierten Zwecke fördert.

Eine Gruppe wird so organisiert, dass Flüsse ermöglicht und spezialisierte Aktionen zustande gebracht werden, die in sich selbst abgeschlossen sind, und durch diese kleinen Aktionen und Abschlüsse wird die Zielsetzung der Gruppe – ob zugewiesen oder spezialisiert – unterstützt oder erreicht.

Es gibt einen Unterschied zwischen Leiten und Tun, den auseinander zu halten einige Leute Schwierigkeiten haben. Man stellt manchmal fest, dass eine Person, die eine Unternehmung leitet, zu wenig organisatorisches Verstehen hat und daher versucht, sämtliche Aktionen selbst zu machen. Wenn das im Übermaß geschieht, so kann das eine Gruppe effektiv zerstören und sinnlos machen, weil alle Mitglieder außer einem keine Funktion haben, da ihnen ihre Funktion durch das Einmann-Monopol auf Tätigkeit geraubt worden ist.

Es ist wahr, eine aktive und kompetente Person *kann* Dinge besser erledigen. Aber sie kann wirklich nie mehr erledigen, als sie erledigen kann. Während eine gut organisierte Gruppe, in der jeder spezialisierte Funktionen hat – von dem Verantwortlichen koordiniert – in der Lage ist, das Vielfache der Arbeit zu bewältigen, die ein Einzelner erledigen kann.

Weil sie *organisiert* ist, ist eine Gruppe schwerer zu besiegen als das Individuum.

Ein kompetentes Individuum, das zu häufig von Gruppen im Stich gelassen worden ist, neigt eher dazu, alles selbst zu machen, als die Gruppe zurechtzuschleifen und dafür zu sorgen, dass die Dinge organisiert werden.

Wenn man mit dringender Notwendigkeit konfrontiert ist, welche durch Inkompetenz einer Gruppe oder durch andere Ursachen entsteht, ist die korrekte Aktion:



1. es in Ordnung zu bringen;
2. die Gruppe so zu organisieren, dass sie solche Dinge in Ordnung bringt und ihre Arbeiten erledigt.

Man kann bei Punkt 1) stecken bleiben und wenn man das macht, wird man von da an Schwierigkeiten und Arbeitsüberlastung haben. Denn man unterlässt es, *ebenfalls* Punkt 2) durchzuführen.

---

Das Hauptversäumnis einer jeden Gruppe ist das Versäumnis zu organisieren.

Die Arbeiter der Welt mögen sich erheben, aber wenn sie davor oder danach nicht rasch organisiert werden, werden sie sofort wieder unterworfen werden!

Die Hauptursache des Nicht-Organisierens liegt einfach darin, nicht zu verstehen, was damit gemeint ist.

Zum Beispiel: Einer Führungskraft wird gesagt, sie sei verantwortlich für die Durchführung des Projektes X. Sie weiß nicht viel darüber. Sie hat zwei Leute, die Bescheid wissen. Die inkorrekte Aktion ist zu versuchen, das Projekt X selbst zu machen oder eine Menge unrealistische Anordnungen darüber herauszugeben. Die richtige Aktion ist, den Mann kommen zu lassen, der Bescheid weiß, ihm den anderen als Helfer zu geben und den beiden zu sagen, dass sie mit der Sache loslegen sollen. Und dann sollte die Führungskraft, die die Anordnung bekommen hat, sich ohne Einmischung mehr Wissen über das Projekt X aneignen, sodass sie sicher sein kann, dass das Projekt erledigt wird, während sie immer noch die ernannten Leute damit weitermachen lässt.

Dieses Verständnis von Organisation ist so einfach – setzen Sie jemanden auf die Arbeit an und lassen Sie ihn loslegen. Bei einem Projekt erstellen Sie eine Übersicht all der Dinge, die zu erledigen sind, gruppieren Sie die Arten von Aktionen zu einzelnen Posten, weisen Sie ihnen Leute zu, stellen Sie die Kommunikationslinien, das Material und die Verbindungen bereit und lassen Sie die Gruppe loslegen.

Jeder Posten, ganz gleich wie untergeordnet er sein mag, muss organisiert werden.

Jeder, der verantwortlich für Leute ist, muss imstande sein, Funktionen und Arbeit zu organisieren.

Jede Führungskraft muss ihre Richtlinien über Targets kennen und muss imstande sein, sie aufzuschreiben, vor allem die primären Targets.

Wenn man darin versagt, bekommt man sehr wenig erledigt und ist schwer überarbeitet. Und der Rest der Gruppe wird verschwendet.

Ob Sie sich also in hoher oder niedriger Position befinden, begreifen Sie diese Sache, die Organisation genannt wird. Es ist ungeheuer einfach.

Ehrlich.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 24. APRIL 1959  
AUSGABE III

ZENTRALE  
ORGANISATIONEN  
MISSIONEN

## POSTEN IN ORGANISATIONEN – ZWEI ARTEN

(Ursprünglich von LRH geschrieben als SEC ED 190 London, 24. April 1959.  
Herausgegeben als ein HCO-Richtlinienbrief am 22. Juni 1964.)

Wir haben zwei Arten von Posten in einer Organisation:

1. Linienposten
2. feste Terminale

Ein Linienposten hat mit den Linien der Organisation zu tun; darauf zu achten, dass die Linien reibungslos laufen; alle Ridges in den Linien zu beseitigen; die Partikel von einem Posten zu einem anderen reibungslos am Fließen zu halten. Ein Linienposten befasst sich mit dem Fluss von Linien, nicht unbedingt mit den festen Terminal-Posten am Ende der Linien.

Ein Beispiel dafür ist ein Kommunikator. Seine Arbeit besteht hauptsächlich daraus, Kommunikationen reibungslos von einem Terminal zu einem anderen am Fließen zu halten. Jedes Mal, wenn es einen Stopp in dem Fluss von Kommunikationen gibt, bringt er es in Ordnung. Andere Beispiele von Linienposten sind der HCO-Gebietssekretär, Zentralakten-Werbung-Verbindung, Ausbildungs-verwalter und Auditingverwalter.

Ein fester Terminal-Posten bleibt an einem Punkt, bewältigt bestimmte Aufgaben und empfängt Kommunikationen, bearbeitet sie und schickt sie auf ihren Weg.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

# FÜHRUNGSANWEISUNG

LRH ED 49RA INT

9. DEZEMBER 1969

REVIDIERT AM 8. JANUAR 1991

HÜTE VON  
FÜHRUNGSSEKRETÄREN

## ORGANISATIONS-PROGRAMM NR. 1

HCO ES zur Aktivierung

Wo eine Org im Aufbau begriffen ist, wo ihre Statistiken niedrig oder ihre Leistungen armselig sind oder sie versagt, ist es DRINGEND, dass diese LRH ED *sofort in Kraft* gesetzt wird.

Da die Form der Org der erste Gedanke und die erste Handlung des HCO-Führungssekretärs ist, sollte er diese ED, so wie sie zutrifft, sofort und unbedingt aktivieren.

### WENIGER ALS FÜNF MITARBEITER

Wenn eine Org weniger als fünf Mitarbeiter hat, gehen Sie folgendermaßen vor, egal ob sie im Aufbau begriffen ist oder armselige Leistungen zeigt oder versagt.

Falls es in der Org weniger als drei Personen gibt, bringen Sie sie auf drei Personen hinauf, oder es ist keine Org.

Besetzen Sie die Organisierungstafel so weit:

HCO ES

OES

PES

Der ranghöchste Auditor von den dreien ist der Organisations-Führungssekretär.

Derjenige, der tippen oder managen kann, ist der HCO ES. Derjenige, der am besten in die Öffentlichkeit hinausreichen kann, ist der Öffentlichkeits-Führungssekretär.

Diese drei Wesen geben Ihnen einen ersten Eindruck des Zwei-zu-Eins Verwaltungs/Tech-Verhältnisses. Eine Org darf zwei oder weniger Verwaltungsmitarbeiter auf jeden Tech-Mitarbeiter (Auditor oder Instrukteur) haben. Es darf nie mehr als zwei in der Verwaltung auf einen in der Tech geben.

Ungeachtet dessen, wie viele Funktionen Sie auf einer Organisierungstafel mit neun Abteilungen sehen, ein jeder der obigen ist für alle Hauptfunktionen, die in seinem Bereich der Org auftauchen, verantwortlich.

Diese Organisierungstafel reicht hinunter bis zu so wenigen wie drei Mitarbeitern – wie oben angegeben – oder soweit hinauf wie Tausende.

Ganz grundlegend betrachtet, sind in solch einer winzigen Org die Hauptpflichten die folgenden:

HCO ES – Die Form der Org, Rezeption, Registration, Beschaffungsbriefe, Zentralakten (C/F von engl. Central Files), Ethik, Personal, Erscheinungsbild der Org und der Mitarbeiter, jegliche Pflichten des LRH-Kommunikators und des Direktors für spezielle Angelegenheiten, Kommunikationen, rechtliche Angelegenheiten.

Die Funktionen, die für das grundlegende Überleben der Org abgedeckt werden MÜSSEN, sind die Form der Org, Rezeption, Registration und Zentralakten. Dies sind die Tätigkeiten, die der Org Einkünfte verschaffen. Jeder, der irgendetwas von der Org erwirbt, auch über den PES, wie zum Beispiel ein Buch oder einen kleinen Kurs, erhält eine FAKTURA, auf der der Name und die Anschrift der Person sehr gut leserlich und korrekt vermerkt sind, und eine Kopie davon geht an die Zentralakten und in einen Folder und eine Ablage. Diese Aktionen auszulassen verhindert, dass die Org über eine Aufzeichnung verfügt, die der Registrar dazu verwenden kann, mit Leuten Kontakt aufzunehmen und sie einzuschreiben, und die Org wird wahrscheinlich versagen oder Bankrott gehen. Diese eine Verwaltungstätigkeit ist die am meisten vernachlässigte und zerstörerischste. Adressen für Postsendungen entstammen den C/F-Folders, und daraus wird sich die Adresskartei entwickeln. Diese Folder verfallen niemals, es sei denn, die Person stirbt oder ersucht darum, von der Liste gestrichen zu werden. Alles, was mit Kommunikation mit dieser Person zusammenhängt, sowie neue Fakturen usw. – einschließlich Notizen über Telefongespräche – wandert in ihren Folder.

OES – Der Organisations-Führungssekretär – Org Exec Sec vereinigt Buchhaltung sowie technische und Qualifikations-Funktionen. Der einfache Bank- und Zahlungsverkehr (wobei sowohl der Registrar, als auch der PES fakturieren können und das Geld mit einer Kopie der Faktura an den OES übergeben) wird vom OES erledigt. Sämtliches Auditing und die Überwachung der größeren Kurse wird vom OES durchgeführt. Diese Kombination von Pflichten unter einen Hut zu bringen scheint nahezu unmöglich, aber das Seltsame daran ist, sie passen darunter, und ich habe in einer kleinen Einheit alle drei gleichzeitig ausgeführt. Der Trick liegt darin, seine Zeit einzuteilen. Die Hauptfunktionen, die durchgeführt werden *müssen*, damit die Org erfolgreich sein kann, sind Sicherung der Finanzen durch Aufzeichnung, Bankverkehr und das Begleichen von Rechnungen, das Auditieren von PCs, Unterrichten von Studenten und das Korrigieren jener Fälle, die scheitern, bzw. jener Studenten, die langsam sind. Wenn eine dieser Funktionen ausgelassen wird, insbesondere Korrektur (Qualifikationsabteilung), wird die Org ins Schwanken geraten und versagen.

PES – Der Öffentlichkeits-Führungssekretär – Public Exec Sec arbeitet daran, neue Leute zu bekommen. Er arbeitet nicht an Leuten, die bereits etwas erworben haben, es sei denn, sie sind mit dem Dienst nicht zufrieden oder ARK-gebrochen und verderben sein Feld. In diesem Falle setzt er dem HCO ES hart zu, sie hereinzuholen und in Ordnung zu bringen, und dem OES oder einer höheren Org (vorzugsweise), sie als schwierige Fälle in den Griff zu bekommen. Wenn der HCO ES versäumt, die Situation zu bereinigen oder der OES Out-Tech hat, kann es der PES sehr schwer haben. Durch öffentliche Kurse der unteren Stufen, Vorträge, Sonntagsandachten, Einladungen, Kontakte und Buchverkäufe bringt der PES Leute in die Org herein, führt sie auf verschiedene Weisen hinein. Wenn sie hereingekommen sind und einen Dienst erhalten, schreibt der HCO ES sie zu einem höheren Spendenbeitrag für Ausbildung und Auditing höherer Stufen ein. Der PES hält ebenfalls Gruppenauditing-Sitzungen und Ko-Audits ab und erstellt einen Zeitplan für solche Aktivitäten. Er führt schnellstmöglich ein Feldmitarbeiter-Programm ein, indem er Personen einsetzt, die Dienste erhalten haben. Ein Teil davon ist, die Leute dazu zu bekommen, dass sie ihre Erfolgsberichte aufschreiben.

DER PES SCHICKT ZWEIMAL PRO MONAT EINEN RUNDBRIEF AN SEINE FSMs, IN DEM ER SIE DARÜBER INFORMIERT, WAS SICH ALS ERFOLGREICH ERWIESEN HAT UND WAS NICHT. ER ÜBERREDET MISSIONEN DAZU, FÜR SEINE ORG ZU SELEKTIEREN UND ERTEILT IHNEN RATSCHLÄGE, DIE INSBESONDERE AUF ERFOLGREICHEN AKTIONEN ANDERER MISSIONEN BERUHEN. ER HÄLT SICH DARÜBER AUF DEM LAUFENDEN, WAS ERFOLGREICH IST, BERÄT FORTWÄHREND ANDERE DARÜBER UND BLEIBT DURCH UNUNTERBROCHENE NEUBEOBSACHTUNG IMMER AUF DEM NEUESTEN STAND. Er verbreitet auch gegen einen Beitrag Mitgliedschaften sowie Bücher, Tonbänder, E-Meter und Abzeichen. Die Methoden, um neue Namen zu erhalten und Leute in die Org zu bekommen, variieren. Man folgt der Formel, dass man das vorantreibt, was erfolgreich war, und das fallen lässt, was nicht erfolgreich war. Allerdings werden alle obigen Funktionen vom PES ausgeführt. Er ist auch der PRO (von engl. Public Relations Officer, Beauftragter für Öffentlichkeitsarbeit) und trachtet danach, PRO-Gebietskontrolle herzustellen (was bedeutet, das Gebiet im Griff zu haben, sodass gut von der Org gedacht wird), egal, wie schwierig dies zu erreichen sein mag, wenn es einen aktiven Feind oder ein beschmutztes Feld oder eine feindselige Presse gibt.

TECH-ARBEITSRÜCKSTÄNDE bilden die Hauptbedrohung für eine Org. Wenn sie kein Auditing durchführen kann, wird sie bald bemerken, dass sich keine PCs darum bewerben. Weder in der technischen noch in der Qualifikationsabteilung darf jemals ein Arbeitsrückstand existieren und er muss abgebaut werden.

Eine Org fährt weitaus besser, wenn sie gegen eine Spende Kurse anbietet und wenn sich ein Arbeitsrückstand in Bezug auf das Auditieren der PCs abzuzeichnen beginnt, vergrößert sie auf lange Sicht ihr Tech-Personal und beginnt auf kurzfristiger Basis, schweren Nachdruck auf Kurse zu legen, da es keine wirkliche Grenze für die Anzahl an Studenten gibt, die man erfolgreich bewältigen kann. Studenten disseminieren auch besser, und eine Org, die nur PCs auditiert, bleibt klein und sie zu betreiben ist kostspieliger.

## „ALLE-AUDITOREN“-AKTIONEN

Immer dann, wenn eine Org einen Arbeitsrückstand in der technischen oder Qualifikationsabteilung aufweist, ist es üblich, eine „Alle-Auditoren“-Aktion anzuberaumen.

Sämtliches Verwaltungspersonal hilft dabei, indem es PCs für Sitzung einplant und sie zu den Auditoren gelangen lässt, ohne dass PCs warten müssen oder die Zeit eines Auditors verschwendet wird.

Alle in der Tech ausgebildeten Mitarbeiter der Org widmen täglich eine bestimmte Anzahl von Stunden dem Auditing für die technische oder Qualifikationsabteilung und verbringen eine bestimmte Zeit auf ihrem regulären Posten, bis der Arbeitsrückstand verschwunden ist.

Zu viele dieser „Alle-Auditoren“-Aktionen können eine Org in Stücke reißen. Sie werden nur so lange durchgeführt, wie es einen Arbeitsrückstand gibt. Wenn es zu häufig passiert, sollte der HCO ES freiwillige (aber entlohnte) Feldauditoren zur Hilfe heranziehen (dies war stets Mary Sue Hubbards erfolgreiche Lösung für Tech-Arbeitsrückstände). Der HCO ES ist für das Personal zuständig; wenn also weiterhin ein Mangel an Personal, insbesondere an Tech-Personal herrscht, unternimmt der HCO ES keine angemessenen Aktionen im Personalbereich und verfügt nicht über ein Programm, um genügend viele oder qualifizierte Mitarbeiter-Auditoren zu bekommen. Solche Programme sind äußerst wichtig, Ausbildung und Unterhalt der Auditoren kostet Geld. Das Programm „Stiehlt die Klasse-VI-er und Klasse-VIII-er von einer anderen Org“ ist sowohl unehrlich als auch Org-ruinierend und fällt schließlich auf die eigene Org zurück. Intern-Programme für Studenten beheben dieses Problem und können in kürzlich erschienenen Richtlinienbriefen gefunden werden.

Das Obige beschreibt eine funktionierende Drei-Mann-Org. Es beschreibt aber auch sämtliche Orgs. Es bildet einen Kreislauf. Der HCO ES, der *Verstand*, leitet die Leute zum *Körper* der Org, dem OES, der sie als FSMs und als das Produkt der Grundlage eines Feldes zum PES leitet. Aus einem Feld, das von auditierten, ausgebildeten Personen angespornt wird, leitet der PES neue Leute zum HCO ES, und so schließt sich der Kreis.

Wenn die Integrität der Tech und der Org sowie die Dienste gut sind, erhalten Sie Expansion. Mehr und gescheite Leute im Feld spornen mehr und mehr neue Leute an, die dann zum HCO ES geleitet werden usw. Ein fortwährender Kreislauf.

Der Zyklus wird nur von unaufmerksamen oder schlechten Diensten unterbrochen, die in ARK-Brüchen im Feld resultieren, welche – nicht in Ordnung gebracht – die Expansion beenden. Selbst die Angriffe der Konkurrenten und der Presse haben diesen Kreislauf niemals gestoppt. Nur unaufmerksame Dienste oder ihren Funktionen gegenüber unachtsame Mitarbeiter oder schlechte Dienste bringen ihn zum Stillstand. EINE ORG, DIE IRGENDETWAS ANDERES GLAUBT, MACHT SICH SELBST ETWAS VOR. Daher hängt alles von Organisation und Funktion ab.

## DIE GRÖßERE ORG

Egal, wie viele Mitarbeiter eine Org haben mag, die obigen Abschnitte, Funktionen und Aktionen finden Anwendung.

Was passiert, ist, dass der HCO ES, der OES und der PES beginnen, Mitarbeiter zu gewinnen. Diese haben Postentitel. Die Organisierungstafel scheint ein größeres Format anzunehmen. Aber es handelt sich immer um dieselbe Organisierungstafel, dieselben Funktionen.

Nehmen wir nun an, dass wir einen HCO ES, einen OES und einen PES haben. Und wir haben zwei weitere Mitarbeiter, was zusammen fünf ergibt.

Einer davon ist ein Auditor. Einer ist eine Schreibkraft. Da Sie niemals das Zwei-zu-Eins-Verhältnis von Verwaltung/Tech überschreiten dürfen und es wenn möglich darunter halten müssen (es wird kleiner, je größer die Org wird, sodass eine Org mit 50 Mitarbeitern die Hälfte ihrer Mitarbeiter in Tech hat und finanziell in die Brüche geht, wenn sie nicht die Hälfte in Tech hat), kommt, was diese beiden zusätzlichen betrifft, der Auditor als Unterstützung beim Auditing und bei der Ausbildung zum OES, und die Schreibkraft kommt zum HCO ES, um dabei zu helfen, Briefe an die Leute in den Zentralakten zu schreiben.

Nun lassen Sie uns annehmen, dass fünf Nicht-Tech-Bewerber auftauchen. Offensichtlich werden vier davon auf eine vor Beginn der Mitarbeit stattfindende Tech-Ausbildung gehen müssen, aber einer kann vorübergehend zum PES gehen.

In der Zwischenzeit schließen beim OES einige Studenten ihre Kurse ab, also überredet der HCO ES ein paar davon zu einem Internship, was dem OES hilft.

Und so läuft es. Die Funktionen bauen sich schrittweise auf. Aber es sind immer Mitarbeiter des HCO ES oder des OES oder des PES.

## KOMBINIERTE HÜTE

Normalerweise besetzen Sie Posten entsprechend merklicher Überlastung. Aber Sie konzentrieren sich stets auf Registration, technische Dienste und Werbung.

Im Bereich des HCO ES können Hüte zusammenfallen, wie zum Beispiel LRH-Kommunikator – HCO-Gebietssekretär – Ethik-Officer.

In unter Druck stehenden Gebieten versuchen wir, den Direktor für spezielle Angelegenheiten diese auf seiner eigenen Linie zum Büro für spezielle Angelegenheiten als seinen einzigen Hut durchführen zu lassen („single hatted“). Es ist eine Art Auffang-, Frontsoldaten-Hut.

Da der LRH-Kommunikator eine Abspaltung des alten Hutes des HCO-Gebietssekretärs ist, vereinigen sich diese beiden sehr einfach, denn HCO-Gebietssekretäre waren die ersten Kommunikatoren von LRH.

Wo es einen single-hatted LRH-Kommunikator gibt, müsste die Org aus vierzig oder fünfzig Mitarbeitern bestehen.

Dass der Ethik-Officer seinen Hut als einzigen durchführt, ist eher in einer größeren Org wichtig, aber wenn der Posten nicht single-hatted ist, *muss* er eine spezifische Pflicht des HCO ES oder HCO-Gebietssekretärs sein.

Während der OES sich um weitere Tech-Mitarbeiter bemüht, stellt er fest, dass die Buchhaltung etwas ist, das er sehr gut abgeben kann, und daher befindet sich unter seinen anfänglichen Tech-Zuteilungen Buchhaltungspersonal. Dies ist in bisherigen Richtlinien nicht festgehalten. Der OES weist seine besseren Auditoren Qualifikations-Aktionen zu, aber fährt damit fort, selbst Tech-Aktionen zu geben, bis die Org eine sichere Größe erreicht hat. Frühe Richtlinien über Klasse-VIII-er teilte sie der Qualifikationsabteilung zu. Allerdings geht dies davon aus, dass eine Org vorhanden ist. Ein Klasse VIII in einer sehr kleinen Org müsste der OES und der Fallüberwacher sein und auch auditieren, und erst von einer beträchtlich größeren Mitarbeiterzahl an wäre er nicht mehr der Fallüberwacher.

Schon bald trennt der OES Ausbildung und Auditing als unterschiedliche Unterabteilungen voneinander und bildet dann schließlich eine Qualifikationsabteilung. Bis die Aktivität genügend groß ist, flickt er die PCs zusammen, die andere Auditoren verpatzt haben. Wenn der OES in einer kleinen Org sehr gescheit ist, schickt er alle verpatzten, schwierigen Fälle direkt zu einer größeren Org und ist mit der FSM-Provision zufrieden, da solche PCs seine Linien blockieren oder außerhalb der in der Org vorhandenen Fertigkeiten liegen mögen. Dazu sind die größeren Orgs da. Für schwierigere PCs.

Der PES konzentriert sich mit seinem Anteil an Mitarbeitern auf seine kleinen Kurse, Buchverkäufe und Zeitschriften-Aktionen als die naturgemäß abzudeckenden Bereiche und versucht, wenn er größeren Erfolg hat, einen single-hatted Direktor für Clearing zu bekommen, der sich um FSM-Aktionen kümmert und diese durchzieht.

### ZUSAMMENGESCHRUMPFTE ORGS

Wir haben die sehr kleine Org abgehandelt, aber die ganze Sache trifft auch auf eine zusammengeschrumpfte Org zu.

Die einzigen Gründe dafür, dass eine Org schrumpft, sind:

- a. Sie befolgte unrechtmäßige oder zerstörerische Anweisungen von oben.
- b. Sie versäumte es, ihre Aufgabe als Org zu erfüllen, wie es im ersten Teil dieser Ausgabe umrissen ist – mit anderen Worten: Sie war desorganisiert.
- c. Sie versäumte es, gute Dienste zu geben, und beschmutzte ihr Feld mit ARK-Brüchen.



- d. Sie betrieb keinen Outflow (Briefe, Magazine; sie hatte keinen effektiven PES).
- e. Sie bildete ihre eigene Mitarbeiterschaft nicht aus oder ließ ihr kein Auditing zuteil werden.
- f. Sie erschien oder handelte nicht professionell genug, was das äußere Auftreten und das Verhalten der Mitarbeiter oder die Räumlichkeiten anging.
- g. Sie ließ riesige Arbeitsrückstände entstehen, ohne schnelle, gute technische Dienste zu geben.
- h. Sie ließ ihre Einschreibungen davon kontrollieren, wie viel ein fauler OES bereit war zu meistern oder arrangieren würde, dass sie gemeistert werden.
- i. Sie ließ ein närrisches Tech/Verwaltungs-Verhältnis entstehen.
- j. Sie war interner Unterdrückung ausgesetzt, die die guten Mitarbeiter vertrieb, und verlor ihre sichere Umgebung, ohne dass irgendjemand den SP ausfindig gemacht hätte.
- k. Sie ließ sich durch die Verlockung des großen Geldes in Missionen ihrer Auditoren berauben.
- l. Sie ließ zu, dass die Beschaffung von Mitarbeitern ins Schmarotzertum verdreht wurde.

Um diese oder andere Schwierigkeiten zu lösen muss man:

- A. Konfrontieren, was es war.
- B. Dem energisch abhelfen.
- C. Die Struktur und Aktionen, die in dieser ED angegeben sind, JETZT, JETZT, JETZT zur Anwendung bringen.

### REORGANISATION

Um diese ED dazu zu verwenden, eine Org zu reorganisieren oder ihre Effektivität zu erhöhen, studieren Sie noch einmal die grundlegenden Funktionen des HCO ES, des OES und des PES, so wie sie hier angegeben sind, und gehen davon aus, dass diese drei Personen *die* Schwerarbeiter der Org sind und Unterstützung brauchen. Betrachten Sie sie nicht als Führungskräfte. Betrachten Sie den HCO ES als voll ausgelastet mit den Funktionen Interview – Registration – Kommunikation – Ethik, betrachten Sie den OES als voll beschäftigt mit PCs und Studenten und damit, zwischen Fallüberwachung und Vorträgen die Buchhaltung zu erledigen, und betrachten Sie den PES als in der Gegend umherjagend, wobei er neuen Leuten die Idee vermittelt, für Dienste in die Org zu kommen, und einen FSM-Stab leitet, Gruppen organisiert und Bücher

in Buchläden platziert und das Geld dafür einsammelt, und Sie sehen sie im erwarteten Licht, aktiv, aber Hilfe benötigend. Wenn Sie diese drei als hochrangige Schicksalsgebiete mit schwielenlosen Händen ansehen, die aufgrund unverständlicher Bedingungen mit geheimnisvollen Kräften ausgestattet operieren, ist die Org bereits in Rauch aufgegangen. Wir an der Spitze von Scientology arbeiten, und wir arbeiten hart. Und die Pflichten entsprechen denen, die zu Beginn dieser ED grob skizziert sind. Auch ganz an der Spitze fallüberwache ich immer noch PC-Folder oder kontrolliere die Fallüberwachung für PCs in meiner Nähe. Ich treibe immer noch Studenten an, ihren Kurs abzuschließen. Ich greife ein, wenn aus Ihren Rechnungsbüchern hervorgeht, dass das Bargeld/Rechnungen-Verhältnis in die falsche Richtung geht. Ich arbeite in den Bereichen der anderen beiden Führungssekretäre; ich arbeite tatsächlich in ihnen und erledige daneben meine eigenen Forschungs-/Niederschrift-Hüte.

Genau in diesem Moment kümmere ich mich persönlich um Ihre Org.

Die erste Frage, die ich stelle, lautet: „Haben Sie das Ethik-Programm Nr. 1 grundsätzlich abgeschlossen? Stellen Sie gleich die Ergebnisse zusammen und schicken Sie es los.“

Die zweite Frage: „Gibt es bei Ihnen einen Arbeitsrückstand in der technischen oder Qualifikationsabteilung? Wie viele Auditoren haben Sie in der Org? Okay, veranlassen Sie noch heute eine ‚Alle-Auditoren‘-Aktion!“

Die dritte: „Wie sieht es mit ARK-Brüchen in Ihrem Feld aus? Okay, PES, trommeln Sie diese Leute zusammen und bekommen Sie sie zum HCO ES und dann zur Qualifikationsabteilung, damit ihre Overts gezogen werden. Overts? Sie haben richtig gehört. Overts. Dann bringen Sie ihre Rudimente im Leben in Ordnung.“

Die vierte Frage: „PES, wo ist ihre Ethnik-Umfrage darüber, was die Leute denken, wie Mitarbeiter angezogen sein sollten? Um professioneller auszusehen. Sorgen Sie dafür, dass sie durchgeführt wird, und quetschen Sie auf Anordnung des HCO ES Geld aus dem OES heraus, um für die ethischen Mitarbeiter mit hohen Statistiken und die verlässlichen, vertraglich verpflichteten Führungskräfte Kleidung zu kaufen. Und sorgen Sie dafür, dass die Räumlichkeiten sauber gemacht und aufgeräumt werden.“

Die fünfte Frage: „Wie steht es mit Ihrem Outflow? Das ist nicht ausreichend. Sorgen Sie dafür, dass er organisiert wird – Magazine, Informationspakete, Briefe vom Briefregistrar. ‚All-Hands‘-Aktionen für das Kuvertieren sämtlicher Massensendungen.“

Die sechste Frage: „Wie ordentlich und vollständig ist Ihr C/F? Graben Sie sämtliche Folder aus den Mottenkisten aus und bringen Sie mit Volldampf ein Projekt dafür in Gang.“

Die siebte Frage: „Wie ist der Zustand Ihrer Adresskartei? Gut. Überarbeiten Sie sie auf vollen Touren, sodass sie das exakte Verzeichnis Ihres C/Fs ist. In der Zwischenzeit benutzen Sie sie.“

Die achte Frage: „Wie ist Ihr Tech/Verwaltungs-Verhältnis? In Ordnung, veranlassen Sie, dass die ausgebildeten Auditoren in die technische und Qualifikationsabteilung und weg von den Verwaltungsposten kommen. Weisen Sie bis zu einem Zwei-zu-Eins-Verhältnis jeweils einen dem HCO ES und dem PES zu, und schicken Sie den Rest auf Vollzeit-Ausbildung. Lassen Sie die Personalsektion sofort Personen beschaffen, die ethische Mitarbeiter mit hohen Statistiken sein werden. Okay, besetzen wir die Posten der Organisierungstafel, wobei wir möglichst viele Posten stabil halten, aber wo wir es nicht abdecken können, geben wir jemandem zwei, drei Hüte.“

Die neunte Frage: „Wie läuft es mit dem Mitarbeiterausbildungs-Programm Nr. 1? Gut, bringen Sie diese Mitarbeiter in Ordnung. Sobald sie dazu bereit sind, sorgen Sie dafür, dass sie auditiert werden.“

Die zehnte Frage: „Welche Studenten, die langsam sind oder zum Abhauen neigen, haben Sie auf Kursen? In Ordnung Registrar, hier ist das HCOB vom 23. November 69. Der OES muss den Tech-Auditoren zum Zwecke der Anwendung und den Registraren, damit sie jeden langsamen Studenten für ein fünfstündiges Studenten-Rettungs-Intensiv einschreiben, einen sternrangigen Checkout darauf geben.“

Die elfte Frage: „Haben Sie eine Liste aller Mitarbeiter, die ihren Vertrag gebrochen haben? Geben Sie sie den Leuten des HCO ES zur Ergreifung weiterer Maßnahmen. Oh, Sie sagen, dass einige der Klasse-VIII-er, die Sie ausgebildet haben, von einer höheren Org und von Missionen weggelockt wurden? Nun, wir werden uns an die Auditoren halten, die wir hier haben, und ich werde die Namen der Vertragsbrüchigen an die Sea Org weiterleiten, damit sie sich um diese Leute kümmert; gnade ihnen Gott.“

„Sie fragen, was Sie mit den Inkassobeauftragten und dem Gegner und dem halbabgeschlossenen Projekt der Umfrage bei Verkäufern machen sollen? Nun, ich werde es Ihnen sagen. Sie übertragen jene Dinge dem jeweiligen Führungssekretär, in dessen Zuständigkeit es fällt, überlassen den Gegner der Unterabteilung für spezielle Angelegenheiten und bringen die Sache ins Rollen. Sie werden niemals den Planeten klären, wenn Sie hier herumsitzen und sich Sorgen machen. Erinnern Sie sich an den alten Leitspruch? Wenn alles andere fehlschlägt, dann mache, was Ron gesagt hat.“

Alles Liebe,

Ron

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Revision unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. AUGUST 1982

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### ORGANISATORISCHE GRUNDLAGEN

Eine Organisation besteht aus koordinierten Zwecken, Linien und Terminalen. Das ist *alles*, woraus sie besteht.

Um existenzfähig zu sein, muss sie mit einem Bereich außerhalb der Organisation in angemessenem und wertvollem Austausch stehen – in einer für ihren eigenen Bedarf ausreichenden Menge.

Um zu expandieren, muss sie ihre Zwecke festigen und ihre Linien und Terminale vermehren sowie ihren Austausch über das Maß ihres eigenen Verbrauchs hinaus vervielfachen.

Wenn Sie dies voll verstanden haben, werden Sie alle Gruppen, Unternehmen, Gesellschaften, Zivilisationen, Länder und Weltreiche verstehen.

Diese erleben einen Aufstieg oder Niedergang in direktem Verhältnis dazu, wie gut sie den ersten drei Absätzen oben entsprechen oder nicht entsprechen.

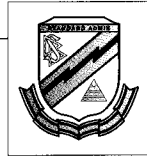
Und wenn Sie die grundlegende Definition von Organisation vollständig begriffen haben und versuchen, eine Organisation aufzubauen, existenzfähig zu machen und zu expandieren, dann werden Sie jedem hart zusetzen, der die Zwecke durcheinander bringt oder abschwächt, den Linien Schaden zufügt oder sie weglässt und die Terminale disetabliert. Sie werden genau verstehen, was diese Person tut. Sie strebt danach, die Existenzfähigkeit der Organisation zu verringern und sie kleiner zu machen und zu zerstören. Sie müssen also Ihre Feinde kennen.

Und wenn Sie jemanden sehen, der sich wirklich bemüht, Ihre Organisation aufzubauen, indem er die ersten drei Absätze befolgt, dann wissen Sie, dass er Ihr Freund ist, und werden ihm mit allen Kräften helfen.

Es ist eine sehr gute Sache, alle Verwirrungen zu beseitigen, indem man die ersten drei Absätze in Knetmasse darstellt. Wenn Sie das schaffen, werden sich für Sie viele Dinge aufgeklärt haben. Und Sie werden dann nicht nur verstehen, was ein Elendsviertel zu einem Elendsviertel macht, eine gute Gesellschaft zu einer guten und warum die eine Gegend arm und die andere wohlhabend ist, sondern Sie werden auch das Potenzial erworben haben, für alle ein weitaus besseres Leben zu schaffen oder dabei zu helfen, es zu schaffen

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER





GRUNDLEGENDE  
AKTIONEN  
UND PFLICHTEN VON  
MITARBEITERN

---



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. NOVEMBER 1970  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ORG-SERIE NR. 12  
DIE THEORIE VON  
SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN

Dieses „HCO-Bulletin“ vom 21. Sept. 58 erklärt, wie sich eine Scientology Organisation vom „industriellen Ideal“ unterscheidet.

Die industrielle Vorstellung von Organisation ist eine Art Zahnrad-Organisation, in der jedes ihrer Mitglieder völlig fest auf einem Posten ist und nur exakte Aufgaben ausführt, wobei alle Zahnräder beabsichtigen ineinanderzugreifen. Die industrielle Vorstellung unterscheidet nicht zwischen einer *Maschine* und einer aus Menschen bestehenden oder lebenden Organisation.

Die Produkt-Gesetze (Produkte 1, 2, 3 und 4, wie sie in dieser Org-Serie\* angegeben sind) sind sowohl auf eine lebende als auch auf eine maschinelle Organisation anwendbar sowie auf jede Organisation. Da eine lebende und eine maschinelle Organisation diese Gesetze gemeinsam haben, bringt der Industrielle die lebende und die maschinelle Organisation durcheinander.

Im HCO PL vom 29. Okt. 70, Org-Serie Nr. 10, DIE ANALYSE VON ORGANISATION ANHAND DES PRODUKTS, wird dieser Unterschied zwischen einer lebenden und einer maschinellen Organisation ebenfalls erwähnt.

Da die industrielle Vorstellung bereits in dieser Org-Serie erwähnt wurde und da diese Org-Serie hauptsächlich auf lebende (nicht maschinelle) Organisationen Anwendung findet und da Leute dazu tendieren, in ein maschinelles Organisationsmuster zu verfallen (und auch dazu, eine lebende Organisation zu verwenden, um ihr eigenes Spezialgebiet *nicht* bestens zu kennen), wird diese frühere Ausgabe über die lebende Organisation vollständig herausgegeben:

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
LONDON (HERAUSGEGEBEN IN WASHINGTON)

HCO-BULLETIN VOM 21. SEPTEMBER 1958

FÜR ALLE  
MITARBEITER-HÜTE

THEORIE DER SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN

Eine Organisation ist eine Anzahl von Terminalen und Kommunikationslinien, die durch eine gemeinsame Zielsetzung vereint sind.

\*Siehe HCO PL 29. Okt. 70, DIE ANALYSE VON ORGANISATION ANHAND DES PRODUKTS, auf Seite 328 dieses Bandes.



Die Tätigkeiten in einer Organisation können alle unter der Überschrift von Partikelbewegung und Veränderung klassifiziert werden. Um einen Posten, eine Unterabteilung oder eine Organisation zu analysieren, machen Sie eine Liste von jedem Partikel, das von ihm beziehungsweise ihr gehandhabt wird (ob Arten von Körpern, Arten von Kommunikationen oder irgendetwas anderes). Und folgen Sie jeder Sache von dem Punkt an, wo sie in den Posten, in die Unterabteilung oder in die Organisation eintritt, bis zu dem Punkt, wo sie hinausgeht. Wenn ein Partikel nicht *richtig* gehandhabt und *richtig* weitergegeben wird, gibt es eine Verwirrung oder Sackgasse. Eine Organisation zu organisieren erfordert mehr als Theorie. Man muss die Partikel untersuchen und auflisten sowie ihre Wege und ihre gewünschten Eigenschaftsänderungen auf den Wegen herausfinden. Dann muss man dafür sorgen, dass Terminale und Kommunikationslinien existieren, um das Partikel zu empfangen, zu verändern und weiterzugeben. Alle Arten von Partikeln gehören jemandem, werden irgendwie gehandhabt, kommen irgendwoher und gehen irgendwohin. Es gibt keine Verwirrungen, wenn für jede Art von Partikel Linien, Terminale und Handlungen vorhanden sind.

Urteilsvermögen und Entschlusskraft werden bei jedem Mitarbeiter-Posten benötigt. Wenn die Handhabung von Dingen nur eine „Nebensache“ ist, dann ist auch Ihr Mitmensch eine „Nebensache“.

In einer Scientology Organisation gibt es keine Arbeiter. Wir sind alle Manager dieser Partikel.

Bearbeitungswege sind nicht Befehle, etwas zu bearbeiten, sondern Richtungsweisungen. Ein Weg ist nicht notwendigerweise für alle Fälle korrekt. Er ist nur für die meisten Fälle korrekt. Roboter können mit Livingness nicht umgehen. Roboterorganisationen und Roboterzivilisationen versagen. Sie *scheinen* nur zu funktionieren – so wie das kommunistische Reich zu funktionieren *scheint*, bis man herausfindet, dass alle darin am Verhungern sind. Eine *perfekte* Organisation ist keine Maschine, sondern ein Muster von Übereinstimmungen. Ein Weg ist einfach das Verfahren, *über das Übereinstimmung besteht*. Er wird nicht nur gelegentlich verletzt, dann und wann sollte er verletzt werden. Die beteiligten Terminale treffen die Übereinstimmung, oder der Weg funktioniert nicht. Ein Weg entlang Terminalen, die nie übereingestimmt haben, ist kein Weg, sondern ein Labyrinth. Leute stimmen mit Postulaten überein, die sie verstehen und schätzen können. Deshalb beginnt ein Weg und eine Bearbeitung mit einem Partikel, entwickelt sich mit einer Theorie, kommt mit einer Übereinstimmung zum Leben und funktioniert weiterhin aufgrund von Urteilsfähigkeit und Entschlusskraft.

Das Weiterleiten, die Kommunikationslinien und das Muster einer Organisation erledigen nicht die Arbeit. Die Arbeit wird von lebenden Wesen getan, die gesunden Verstand und Können gebrauchen. Das organisatorische Muster erleichtert ihre Arbeit lediglich und vermindert Verwirrung und Überbelastung. Regierungen, Armeen und große Forschungsinstitute reduzieren sich auf Wege und Titel. Sie arbeiten nicht. Sie erledigen keine Arbeit. Sie berücksichtigen die menschlichen Faktoren nicht. Deshalb werden Sklavengesellschaften (die nur aus Wegen und nicht denkenden Terminalen bestehen) letztendlich immer von freien Völkern besiegt. Es gibt einen Punkt, an dem Wege und exakte Verfahren aufhören zu funktionieren, genau wie es einen Punkt gibt, an dem angesichts der Menge an Arbeit Individualität sowie Kein-Teamwork aufhören zu funktionieren. Eine optimale Organisation ist

niemals strikt das eine oder das andere. Völliger Individualismus und völlige Mechanisierung sind gleichermaßen unmöglich. Wenn also Sie oder Ihre Unterabteilung oder Ihre Organisation scheinbar zu sehr zum einen oder anderen neigen, dann *schreien* Sie, anstatt zu reden. Eine schlechte Organisation wird Sie feuern, und Sie können etwas Lohnenderes tun. Eine gute Organisation wird zuhören. ABER – haben Sie immer eine *bessere* Idee als die, die in Gebrauch ist. Murren und die Weigerung zu arbeiten funktionieren nicht. In einer guten Organisation wird eine bessere Idee, die Sie mit den Terminalen zu Ihren beiden Seiten durchgesprochen und in prägnanter Form niedergeschrieben und eingereicht haben, in die Tat umgesetzt werden. Natürlich gibt es immer die Möglichkeit, dass durch die neu vorgeschlagene Bearbeitung woanders etwas durcheinander gebracht wird. Wenn das geschieht, haben Sie das Recht, davon zu erfahren.

Eine „Organisation“ erledigt die Arbeit nicht. Als ein geordneter Plan hilft sie ihren Terminalen, die Arbeit zu erledigen. Die Mitarbeiter als Individuen machen die Arbeit. Eine Organisation kann helfen oder hinderlich dabei sein, dass die Arbeit erledigt wird. Wenn sie hilft, ist sie gut. Wenn sie hinderlich ist, sollte sie gründlich untersucht werden.

Eine Organisation kann vollständig daran arbeiten, „mit ihrem eigenen Kram beschäftigt zu sein“. Die einzige Arbeit, die erledigt wird, ist diejenige, die durch wirklichkeitsfremde Wege und seltsame Veränderungen von Partikeln im Laden selbst entsteht. Dies ist eine Regierung zirka Mitte des zwanzigsten Jahrhunderts. Ihre höchste Fertigkeit ist zu morden, und sie macht es mit ihrer Tiefgründigkeit gesetzlich erlaubt.

Eine völlig demokratische Organisation ist in Dianetik und Scientology schlecht angeschrieben, trotz all dieses Geredes von Übereinstimmung. Durch ein tatsächliches Experiment (Los Angeles, 1950) hat man festgestellt, dass Menschengruppen, die aufgefordert werden, unter sich durch Nominierung und Abstimmung eine Führungsperson auszuwählen, routinemäßig nur jene auswählen, die sie umbringen würden. Sie wählen die von großen Taten Schwätzenden aus und ignorieren diejenigen, die etwas unternehmen. Sie scheinen mit unfehlbarer Genauigkeit Leute von durchschnittlicher Fähigkeit auszuwählen. Das ist niemals gut genug für eine Führungsperson und die Leute leiden unter deren Mangel an Verstehen. Sollten Sie jemals die Gelegenheit haben, für Ihre Gruppe eine Führungsperson auszuwählen, seien sie dabei nicht „demokratisch“. Vergleichen Sie Aufzeichnungen wie folgt: Nehmen Sie die Person, die ein guter Auditor ist, nicht nur sagt, sie sei einer. Nehmen Sie die Person, die eine gute Testkurve und einen guten Intelligenzquotienten hat, wobei diese nicht notwendigerweise die höchsten sein müssen. Nehmen Sie die Person, die anderen Beingness gewähren kann. Und schauen Sie sich die relative heitere Gelassenheit und Effizienz an, mit der sie irgendwelche früheren Führungspositionen gehalten haben mag. Und sogar dann gehen Sie ein Risiko ein. Treffen Sie Ihre Wahl daher immer temporär und behalten Sie sich das Recht auf Abberufung vor. Wenn die erste Handlung dieser Person darin besteht, Leute zu feuern, setzen Sie sie sofort ab und finden Sie eine andere Führungsperson. Wenn die Organisation sofort gedeiht, behalten Sie sie und bestätigen Sie die Wahl durch eine zweite. Wenn der Überfluss der Organisation in ungefähr einem Monat absackt, setzen Sie sie ab und finden Sie eine andere. Popularität ist irgendwie ein Kriterium – sie kann aber auch nur für eine Wahl geschaffen werden, wie in den USA. Wählen Sie mit einer Wahl oder durch Auserwählen diejenige Person zur Führungskraft aus, die die Arbeit

erledigen kann. Und sobald sie bestätigt ist, gehorchen Sie ihr oder behalten Sie sie. Sie ist selten. Hüten Sie sich jedoch vor diesen Damen und Herren parlamentarischer Vorgehensweisen, die sämtliche rechtlichen und zeitverschwenderischen Verfahren kennen, aber irgendwie niemals irgendetwas anderes als Chaos erreichen. Eine fähige, erfolgreiche Führungsperson ist eine Million eindrucksvolle Bauerntölpel wert. Demokratien *hassen* Verstand und Können. Verfallen Sie nicht in diesen Trott. Während des US-Krieges zwischen den Staaten wählten die Kompanien der Miliz diejenigen zu ihren Offizieren, die in der Schlacht äußerst erfolglos waren. Nach Zehntausenden von Opfern lernten sie schließlich, dass es Können und nicht Beliebtheit war, was zählte. Warum ein Opfer sein – lernen Sie zuerst. Demokratie ist nur in einer Nation von Clears möglich – und selbst sie können Fehler machen. Wenn die Mehrheit herrscht, leidet die Minderheit. Die Besten sind immer eine Minderheit.

### WAS IST IHRE ARBEIT?

Alles in einer Organisation, was die Verwirrung verringert, wenn Sie es tun, ist Ihre Arbeit.

Dass Sie genau Ihren Posten machen und Ihre exakten Kommunikationslinien benutzen, vermindert Verwirrung. Aber das Versäumnis, hin und wieder einen anderen Hut zu tragen, der nicht Ihnen gehört, kann mehr Verwirrung verursachen, als genau Ihren Posten zu machen.

Wenn Sie sehen, dass Sie etwas erledigen müssen, wofür Sie nicht zuständig sind, sollten Sie sich folgende Frage stellen: „Wird es weniger Verwirrung verursachen, es zu erledigen, oder, es auf die korrekten Linien zurückzuknallen?“

Beispiel: Ein Preclear wandert herum, auf der Suche nach jemandem, der ihm ein Buch verkaufen würde. Sie sehen ihn. Der Bücherverkäufer ist nicht da, aber die Bücher. Was ist jetzt die Lösung? Sie werden ein klein wenig Verwirrung schaffen, wenn Sie ihm ein Buch aushändigen, sein Geld nehmen und es dem Buchverkauf später geben. Wenn Sie herumsausen und versuchen, das „für den Buchverkauf zuständige Terminal“ zu finden, werden Sie auf Ihrem eigenen Posten und für die Org Verwirrung schaffen. Sie werden eine Stimmung der Unfreundlichkeit erzeugen, wenn Sie dem Preclear nicht helfen, sein Buch zu erhalten. Die Antwort darauf ist zu entscheiden, was weniger Verwirrung schafft. Sie werden durch Erfahrung herausfinden, dass Sie Verwirrung schaffen können, indem Sie die Partikel von jemand anderem bearbeiten, aber Sie werden auch entdecken, dass Sie gelegentlich Verwirrung schaffen können, indem Sie die Partikel von jemand anderem nicht bearbeiten.

Der einzige echte Fehler, den Sie beim Bearbeiten von Partikeln anderer machen können, ist, es zu versäumen, der Person entweder mündlich oder schriftlich *genau* mitzuteilen, was Sie getan haben. Sie haben ihr für einen Moment ihren Hut gestohlen. Nun, geben Sie ihn immer zurück.

Erinnern Sie sich daran: In einer Scientology Organisation trägt jeder *Scientologe*, der Mitarbeiter ist, potenziell nicht nur seinen eigenen, sondern *jeden* Hut in der Organisation. Er muss mehr als nur seine eigenen Aufgaben kennen, vor allem jene Aufgaben, die an seine Posten angrenzen. Oft muss er mehr Aufgaben erledigen als nur seine eigenen, denn diese Aufgaben müssen erledigt werden und er sieht das. Ein Mitglied einer Organisation, das kein Scientologe ist, ist nur durch den Mangel an Know-how in dem, was er in der Organisation tun kann, eingeschränkt. Die Einschränkung gilt jedoch nur für Unterweisung und Auditing. Doch ein

Scientologe: Er mag feststellen, dass er jeden beliebigen Hut in der Gegend trägt, meinen eingeschlossen. Und andere mögen dann und wann seinen Hut tragen.

Ein Mitarbeiter erledigt 1) die Arbeit seines eigenen Postens, 2) die seiner Unterabteilung und 3) die der ganzen Organisation.

Leute, die *immer* off-line und vom Posten weg sind, erledigen ihre eigenen Aufgaben nicht. Wenn wir feststellen, dass jemand immer vom Posten weg ist und uns ständig auf der Pelle liegt, wissen wir, dass wir ein Rattennest finden werden, wenn wir uns *seinen* Posten anschauen. Hier gibt es also auch Extreme.

## WIE SIE IHRE ARBEIT AUSÜBEN

Ihr Hut ist Ihr Hut. Er muss getragen werden. Kennen Sie ihn, verstehen Sie ihn und führen Sie ihn aus. Machen Sie ihn real. Wenn er nicht real ist, ist es Ihre Schuld, weil Sie derjenige sind, der ihn aufgreifen und mit einer Führungskraft abklären muss. Wenn sie ihn nicht in Ordnung bringt, sodass Sie die Aufgaben erledigen können, ist es immer noch *Ihre Schuld*, wenn die Aufgaben nicht erledigt werden.

In einer Scientology Organisation üben Sie Ihre Arbeit aus, indem Sie Ihre Arbeit erledigen. Es gehört keine weitere Politik dazu – zumindest nicht, wenn ich es erfahre. Machen Sie also Ihre Arbeit und Sie haben einen Arbeitsplatz. Und das ist und bleibt so.

Aber auf Posten oder nicht, wir scheitern nur, wenn wir nicht helfen. Die „Öffentlichkeit“ hat nur dann etwas gegen uns einzuwenden, wenn wir es unterlassen zu helfen oder wenn wir es unterlassen, ihre Fragen zu beantworten. Also haben wir zwei stabile Daten, anhand derer wir operieren, egal ob wir auf Posten sind oder nicht:

HELFEN SIE DEN LEUTEN!

BEANTWORTEN SIE DIE FRAGEN DER LEUTE GENAU!

Wenn Sie das nicht tun, enttäuschen Sie alle.

## GEPFLEGTHEIT DER RÄUME

– DIE ÖFFENTLICHKEIT ERKENNT UNS AN UNSEREM MEST –

Teil von jedermanns Hut ist es, ein gutes Erscheinungsbild von den Leuten, Büros, Kursräumen und Räumen aufrechtzuerhalten.

Halten Sie Ihren Schreibtisch und Ihr Mest gepflegt und ordentlich. Es hilft.

Und wenn Sie sehen, dass Sachen kaputt, verschlissen oder schmutzig werden, reparieren oder reinigen Sie sie oder, wenn Sie das nicht können, schreien Sie wie verrückt auf der richtigen Kommunikationslinie.

## DAS MITTEILUNGS-SYSTEM

Das Mitteilungs-System ist nicht da, um Sie zu ärgern, sondern um Ihnen zu helfen.

Benutzen Sie *niemals* eine interne Telefonlinie zu einem anderen Terminal, außer es muss wirklich schnell gehen. Und schreiben Sie niemals eine Mitteilung und

präsentieren *sich selbst* und diese gleichzeitig an einem anderen Punkt. Das ist „off-line“, genauso wie ein Telefon „off-line“ ist. Eine gute Benutzung der Organisationslinien verringert Verwirrung. Der andere ist auch beschäftigt. Warum ihn oder sie unnötig mit Routineangelegenheiten unterbrechen, die auf die Linien gehören. Gewöhnlich werden Sie noch am gleichen Tag oder zumindest innerhalb von 24 Stunden eine Antwort erhalten. Die Kommunikationslinien der Organisation sind ziemlich gut. Sie ermöglichen uns kleinem Häufchen, was tatsächliche Errungenschaften betrifft, in dieser Gesellschaft mehr zu erledigen als irgendeine andere Organisation auf der Erde.

Eine Kommunikationslinie kann auf mehrere Arten verstopft werden. In erster Linie durch *Entheta*. Fragen Sie sich selbst, bevor es auf die Linien geht – es sind schlechte Neuigkeiten, aber sind sie wirklich wichtig? Eine andere ist *Überbelastung*. Zu viel Verkehr verstopft eine Linie. Eine zu lange Mitteilung wird nicht gelesen. Eine andere Art ist *zu wenig* Information. Das kann eine Linie verstopfen, und zwar gründlich. Man braucht weitere Mitteilungen, um herauszufinden, was los ist. Eine weitere Art ist, die Linie selbst zu übergehen – das verstopft das Terminal. Die letzte Möglichkeit, wie man eine Kommunikationslinie verstopft, ist, in allgemeinen Kategorien, *falsche Daten* auf sie zu setzen.

Das Letzte ist ein bevorzugtes Hassobjekt von Leuten in Scientology. Dessen Form ist im Allgemeinen: „Jeder weiß.“ Beispiel: „Sie sagen, dass Georg seine Arbeit schlecht macht“, oder: „Das letzte Mitteilungsblatt hat niemandem gefallen.“ Die richtige Erwiderung ist: „Wer ist jeder?“ Sie werden feststellen, dass es eine Person war, die einen Namen hatte. Wenn Sie kritisierende Daten haben, lassen Sie die „Jeder“-Verallgemeinerung weg. Sagen Sie, wer. Sagen Sie, wo. Sonst schaffen Sie für jemanden ein schlechtes Datum. Wenn über unsere Tätigkeiten gesagt wird, dass sie unbeliebt sind, dann hat die Person oder haben die Personen, die das sagen, Namen.

## ZUSAMMENFASSUNG

Ein Posten in einer Scientology Organisation ist kein Job. Es ist eine Verantwortung und ein Kreuzzug. Wir sind freie Männer und Frauen, wahrscheinlich die letzten freien Männer und Frauen auf Erden. Denken Sie daran, eines Tages werden wir auf diese Erde zurückkehren müssen, ganz gleich, was mit uns „geschieht“. Wenn wir *jetzt* keine gute Arbeit leisten, werden wir vielleicht nie wieder eine andere Chance erhalten.

Ja, ich bin sicher, dass es so ist.

Wir haben also eine Organisation, wir haben ein Feld, das wir unterstützen müssen, und wir haben eine *Chance*.

Das ist mehr, als wir das letzte Mal hatten, als der Vorhang der Nacht für die Freiheit zu fallen begann.

Also nutzen wir diese Chance.

Eine Organisation wie die unsrige ist unsere beste Chance, das meiste zu erreichen. Also tun wir es!

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. MAI 1959  
AUSGABE III

CENOCON  
MISSIONEN  
FELD

## EFFIZIENZ ZENTRALER ORGANISATIONEN

Man könnte mit Verbitterung sagen, dass die einzige Stelle, an der einige Zentrale Organisationen Selbstbestimmung zeigen, das HGC ist, und da auch nur bei den Prozessen.

Wir werden zu groß, als dass wir es ablehnen könnten, vor Ort Entscheidungen zu treffen. Wenn wir uns daranmachen, dem Menschen Selbstbestimmung zurückzubringen, müssen wir sie todsicher in uns selbst und an unseren Arbeitsplätzen an den Tag legen.

Wenn der grundlegende Zweck eines Postens oder einer Unterabteilung erst einmal bekannt ist, dann sollten nur zwei Dinge nötig sein: 1) Selbstbestimmtes und verantwortliches ununterbrochenes Erschaffen der Unterabteilung und des Postens, und 2) die Kommunikationslinien strikt in Ordnung zu halten.

Keine Unzahl spezifischer, detaillierter Anweisungen kann irgendetwas in Ordnung bringen, wenn diese beiden Dinge nicht vorhanden sind. Spezifische, mikroskopische Anweisungen darüber, wie eine Arbeit auszuführen ist, sind nicht nur unmöglich, sondern vereiteln den Zweck von Posten.

Die Einheit hängt vollständig davon ab, dass jede Unterabteilung und jeder Posten ursächlich agiert. Je mehr Probleme von der Unterabteilung oder dem Posten, die bzw. der sie entgegennimmt, nicht gelöst werden, desto mehr Verwirrung entsteht.

Es ist meine Aufgabe, Leute für Posten zu ernennen oder zu bestätigen, die allgemeine Strategie zu entwerfen, schriftliche Munition zur Verfügung zu stellen und mich selbst informiert zu halten. Wenn ich bei der Erfüllung dieser Aufgabe behindert werde, werden wir es niemals schaffen. Und Fluten von Gesuchen um Entscheidungen, die zu fällen durchaus innerhalb der Befugnis Zentraler Organisationen liegen, machen uns auf zweierlei Art zunichte: 1) Es schneidet meine Kommunikationslinien ab, indem es sie verstopft, und 2) es verweigert uns allgemeine Führung und Materialien.

Wenn ich einen Scientologen für einen Posten ernenne oder bestätige, sage ich: „Da, er wird diesen Bereich in den Griff bekommen.“ Ich sage nicht: „Nun kommt ein bisschen mehr Händchenhalten auf mich zu.“

Wenn wir der Menschheit Selbstbestimmung bringen wollen, müssen wir bereit sein, selbst Selbstbestimmung zu demonstrieren.

Selbstbestimmung, so wie sie auf Unterabteilungen und Posten Anwendung findet, kann sehr einfach definiert werden: Es ist die Bereitschaft, hinsichtlich Aktivitäten und Funktionen jenes Postens ursächlich zu entscheiden und zu handeln. Wenn wir eine Person auf einem Posten haben, die völlige Wirkung des Postens ist, sehen wir den Posten über ihr zusammenbrechen und die Tendenz, die Organisation dabei mit herunterzuziehen. Nur dann, wenn die Person auf dem

Posten sichere und wirksame *Ursache* werden kann, haben wir mehr Dissemination, Einheiten, ARK und MEST.

Es gibt zwei Arten, völlige Wirkung zu sein – sich einfach zu fixieren und überhaupt nicht zu handeln; sich einfach zu zerstreuen und alles von sich zu werfen, mit daraus resultierender Verwirrung für alle.

Wir *müssen* auf jedem Posten zu einem geordneten Ursachepunkt gelangen. Wir müssen, müssen, müssen dahin kommen.

Die vollständige Darstellung der Funktion jedes Postens ist notwendig, oder wir haben eine Vervielfältigung der Anstrengung, die wir uns nicht leisten können. Aber warum verlangen Leute zusätzlich Entscheidungen von anderen? Sie brauchen Aktivität. Sie brauchen Informationen. Sie brauchen ein striktes Kommunikationssystem und exakte Linien, aber Entscheidungen? Wie psychotisch kann man werden? Wenn die Informationen und der Zweck gegeben sind, kann jedermann eine Entscheidung treffen. Es sei denn, er ist nicht recht bei Trost.

Genau hier und jetzt erkläre ich uns für alt genug, um erwachsen zu werden.

Wir müssen hier entscheiden – sollen wir ein Mussolini-Imperium haben, in dem nur Rom Entscheidungen fällen kann? Oder sollen wir straff geführte Unterabteilungen und Posten haben, die sich ihre eigene Ursächlichkeit über ihre Funktionen und Aktivitäten aneignen.

Zugegeben, ich werde mit einigen Dingen recht gut fertig. Und es ist praktisch, mich in der Nähe zu haben. Aber ich rebellierte dagegen, Sklaven zu schaffen. Wenn ich Ihnen nicht beibringen kann, auf Ihrem Posten auf eigenen Füßen zu stehen, habe ich mit Sicherheit versagt. Sie müssen willens sein, für Fehler gehängt zu werden, und nicht aus Angst davor, sie zu begehen, zittern. Sie müssen bei der Mehrzahl der Entscheidungen richtig liegen und dürfen bei keinerlei wichtigen falsch liegen. Aber wenn Sie falsch liegen, werden Sie nur gehängt. Wie kommt es, dass Ihr Hals so wertvoll ist, wenn meiner es nicht ist?

Ja, es ist wichtig, was Sie entscheiden. Ja, es ist das Überleben Ihres Gebiets, das auf dem Spiel steht, wenn Sie falsch liegen. Aber warum soll man deshalb ängstlich sein? Der ganze Ort wird vor Ihren Augen dahinwelken und sterben, wenn Sie nicht ursächlich sind. Der Mann oder das Mädchen auf dem Posten sind diejenigen, die Leben hineinbringen.

Wir haben nun Folgendes erreicht: 1) Unser technisches Know-how; 2) unsere Methode des Vorrückens in die Gesellschaft – HAS-Ko-Auditing; und 3) unsere beste Organisationsform (6 Unterabteilungen). Und wir können jetzt nur durch das Versagen gestoppt werden, auf unseren Posten ursächlich, korrekt und entschieden zu sein.

Wir spielen mit ganzem Herzen. Der Einsatz ist die Erde. Wenn wir es nicht schaffen, wird niemand es schaffen. Wir sind die einzige heutzutage existierende Kraft, die der Auslöschung der gesamten Zivilisation zuvorkommen oder eine bessere bringen kann. Wenn wir nicht bereit sind, für unsere Fehler gehängt zu werden, werden wir mit Sicherheit für sie schmoren.

Also lassen Sie uns ursächlich werden, jeder Einzelne.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

# SEKRETARIELL GEZEICHNETE FÜHRUNGSANWEISUNG

HASI LONDON

NR. 215

14. MAI 1959

## EIN MITARBEITERPOSTEN

Man wird allgemein feststellen, dass diejenigen, die ihre Arbeit am schlechtesten verrichten, die größte Anzahl von Beschwerden vorbringen und den meisten Ärger verursachen werden.

Wenn eine Person aufgrund eines Zufalls in der Rangfolge vorübergehend Verantwortung für etwas bekommen hat, hat sie kein Recht, ihre kurze Autorität dazu zu verwenden, die Organisation in Aufruhr zu stürzen. Die als Anoxämie bekannte Krankheit ist nicht Bestandteil unserer Aktivitäten und man kann sich bei mir darauf verlassen, dass ich sie ausmerze, wann immer sie entdeckt wird. Man kann sich bei mir immer darauf verlassen, dass ich Vorstandsmitgliedern und vor allem hervorragenden Scientologen Rückendeckung gebe.

Schwierigkeiten oder Aufruhr zu verursachen ist daher – und aus anderen Gründen – eine feindselige Handlung gegen die Organisation, mich und die Mitarbeiter sowie Scientology im Allgemeinen, und es ist eine Geste in Richtung Selbstmord.

Es gibt diesbezüglich einen anderen Leitsatz – ein Posten wird besser unbesetzt gelassen, als mit einer inkompetenten Person besetzt.

Ein Posten in einer Organisation ist eine Verpflichtung. Seine Pflicht ist, die Ruhe zu bewahren, die Arbeit zu verrichten und die Sache ins Rollen zu bringen. Wenn irgendjemand sich seinen Posten nicht als Verpflichtung mit dieser Mission vorstellen kann, hat er hier nichts zu suchen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. APRIL 1960

STHIL

## SICHERHEIT DER ARBEITSSTELLE

(Ursprünglich als ein HCO-Bulletin herausgegeben,  
gleiches Datum, gleicher Titel)

Kein Mitarbeiter muss irgendwelche Bedenken bezüglich seines Arbeitsplatzes haben, wenn die folgenden Bedingungen zutreffen:

1. Er erledigt seine Arbeit.
2. Er ist zu den ordnungsgemäßen Zeiten auf Posten.
3. Er beachtet die Regelungen für Saint Hill.

Die Leute, die ihre Arbeit nicht erledigen, sind die Einzigen, die jemals entlassen werden. Das ist das stabile Datum, auf dessen Grundlage ich arbeite. Die Leute, die ihre Arbeit erledigen, brauchen nur sehr wenig Beaufsichtigung und haben Rechte. Leute, die ihre Arbeit nicht erledigen, haben keine Rechte; da sie zu viel Beaufsichtigung von den Übrigen brauchen, halten sie uns auf. Aus diesem Grund kann man sich bei mir darauf verlassen, dass ich Leute, die ihre Arbeit durchweg nicht erledigen, schließlich entlasse. Bei mir kann man sich darauf verlassen, dass ich jeden, der seine Arbeit erledigt, verteidige und weiterhin beschäftige. Gerüchten oder Klatsch schenke ich keinerlei Aufmerksamkeit. Wenn die Unterabteilung oder der Arbeitsbereich einer Person gut läuft, hat diese Person meine volle Unterstützung. Diese Philosophie ist so ungeheuer einfach, dass sie einigen Leuten unglaublich erscheint. Aber nachdem ich nun für ein Drittel eines Jahrhunderts Geschäfte, Unternehmen und Gruppen geleitet habe, habe ich herausgefunden, dass andere Arbeitsphilosophien nicht effektiv sind. Folglich unterstütze ich das Personal, das seine Arbeit erledigt, und beschütze es vor den Leuten, die uns alle überlasten. In der Tat unterstützt mich die Welt nur solange, wie ich meine Arbeit erledige, und daher gebe ich einfach dieselbe Idee beim Leiten der Mitarbeiter weiter.

Die Bezeichnung „auf Posten“ sollte etwas Aufmerksamkeit erhalten. „Auf Posten“ bedeutet Aktivität während der festgesetzten Zeiten im eigenen Postenbereich. „Nicht auf Posten“ bedeutet, in Bereiche anderer Leute einzudringen und ihnen auf die Nerven zu gehen. Leute, die in die Bereiche von anderen abwandern und die Zeit dieser Personen verschwenden, sind „nicht auf Posten“. Jemand, der während der festgesetzten Zeit nicht auf Posten ist, erledigt offensichtlich nicht nur seine Arbeit nicht, sondern bewirkt, dass andere seinen Posten halten müssen und lässt auch andere schlecht dastehen.

Diejenigen, die heutzutage zu den Erdbewohnern gehören, sind alle Teil einer wirtschaftlichen Maschinerie, ob es uns gefällt oder nicht. Ganz egal, wie sehr uns dieser Umstand missfällt, wir leben so lange, wie unser Teil der Maschinerie läuft. Vielleicht wird dies eines Tages ganz anders sein. Momentan ist dem aber nicht so. Diejenigen von uns, die arbeiten, kommen gut zurecht. Diejenigen, die nicht arbeiten, nicht.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 11. APRIL 1961

CENOCON

## WIE MAN ARBEIT ALS MITARBEITER ERLEDIGT

Wenn Sie ein höheres Niveau an Dissemination und eine höhere Einheit bzw. Entlohnung haben möchten, ist der Weg, das zu erreichen, einfach.

1. Erledigen Sie Ihre eigene Arbeit.
2. Bestehen Sie darauf, dass der andere Mitarbeiter seine Arbeit erledigt – aber erledigen Sie sie nicht für ihn.

Beispiel für einen Fehler: Der HCO-Sekretär ist so damit beschäftigt, D of P oder D of T zu sein, dass keine Hüte oder technischen Bulletins ausgecheckt werden. Ergebnis: Randomität. Der Assoziationssekretär ist so damit beschäftigt, der Buchhaltungsdirektor zu sein, dass von ihm als Führungskraft keine Beaufsichtigung und Hilfe stattfindet. Der D of P erledigt so viel Verwaltungsarbeit, dass keine technischen Resultate zustande kommen. Usw., usw.

Man kann verschiedene Hüte tragen. Das Entscheidende ist, *diese* zu tragen und nicht andere.

Jedes Mal, wenn Sie die Arbeit eines anderen Kollegen für ihn erledigen, verdecken Sie ein getarntes Loch. Leute, die getarnte Löcher sind, verursachen Dev-T. Ehe man sichs versieht, beschützt man die Ineffektiven, hat viele Mitarbeiter, es wird keine Arbeit erledigt und Sie bekommen keinen Lohn.

Lassen Sie die Ineffektiven entweder untergehen oder auditiert werden. Beschützen Sie sie nicht.

Erledigen Sie *Ihre eigenen* Arbeiten.

*Weigern* Sie sich, die Arbeit anderer Kollegen zu tun.

Lassen Sie ineffektive Mitarbeiter ineffektiv aussehen, indem Sie die Löcher offen und nicht verborgen lassen.

Verstecken Sie schlechte Arbeit nicht vor Führungskräften. Ihr Spiel besteht nicht darin, Dussel zu beschützen, sondern darin, etwas ins Rollen zu bringen.

Also erledigen Sie bitte *Ihre eigene* Arbeit und erledigen Sie sie gut.

Selbst wenn eine Führungskraft Sie bittet, die Arbeit eines anderen zu erledigen – tun Sie es nicht. Fragen Sie statt dessen: „Bin ich versetzt?“ Wenn die Antwort „Nein“ lautet, so sagen Sie ihr, sie solle verschwinden. Ich stehe hinter Ihnen.

Erledigen Sie *Ihre* eigenen Arbeiten. Welche sind es?

Und Sie werden sehen – Sie werden weiterreichende Dissemination und höhere Einnahmen haben.

Jede Stunde, die Sie abseits von Ihrem Postens damit verbringen, die Arbeit eines anderen zu verrichten, ist eine Stunde, die Sie in Ihrem Bereich verloren haben. Sie werden davon eingeholt. Nur dann können Sie zum Wahnsinn getrieben, überarbeitet und zerstreut werden.

Also *bitte*. Erledigen Sie Ihre eigene Arbeit, und lassen den anderen Kollegen den Wirbelsturm ernten, wenn er seine Arbeit nicht erledigt.

Ich erledige meine eigene Arbeit. Ich habe ziemlich exakte Hüte. Sie bestehen aus Forschung, Schreiben, Dissemination, Zielen, Rechtswesen und höherrangigem Personal. Jedes Mal, wenn ein Mitarbeiter einen Fehler macht, hat das die Tendenz, dass es nach oben rollt und meine Hüte beiseite schiebt.

Also *bekommen* Sie bitte Ihre eigene Arbeit *in den Griff*. Auf diesem Weg wird die Welt erfolgreich sein und wir ebenso.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 25. APRIL 1963R  
REVIDIERT AM 29. AUGUST 1990

ZENTRALE ORGS  
AN ALLE MITARBEITER

**PFLICHTEN EINES MITARBEITERS**

(Wiederherausgegeben und leicht verbessert vom HASI-PL 7. Aug. 58)

**HEFTEN SIE DIESES MITTEILUNGSBLATT AN DIE INNENSEITE  
DES VORDERDECKELS IHRES MITARBEITER-HUT-FOLDERS.**

1. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, darauf zu achten, dass die Richtlinien der Organisation ausgeführt werden. Wenn Sie einen anderen Mitarbeiter sehen, der mit Richtlinien der Organisation nicht in Übereinstimmung ist, ist es Ihre Pflicht, ihn direkt zu informieren – wenn das nichts nützt, informieren Sie den Ethik-Officer.
2. Halten Sie sich an die Arbeitszeiten der Organisation – kommen Sie pünktlich, halten Sie Ihre Mittagspause zu einer festgesetzten Zeit. Wenn Sie Ihre Mittagspause verschieben müssen, holen Sie sich die Zustimmung des Leiters Ihrer Unterabteilung. Ein nicht besetzter Posten bringt Randomität in die Organisation.
3. Halten Sie Ihren Schreibtisch, Ihre Ausrüstung und Räumlichkeiten sauber und ordentlich. Sorgen Sie dafür, dass keine Papiere auf Ihrem Schreibtisch und in Ihrem Büro verstreut sind.
4. Wenn Sie eine offene Tür sehen und niemand auf Posten ist, so schließen Sie die Tür oder schließen Sie sie mit dem Schlüssel ab.
5. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, darauf zu achten, dass ihre Türen am Abend abgeschlossen, die Lichter ausgeschaltet, Aufzeichnungsgeräte ausgeschaltet und Klimaanlage abgestellt sind und dass keine angezündeten Zigaretten zurückgelassen werden. Verlassen Sie Ihr Büro sauber und ordentlich.
6. Achten Sie darauf, dass Sie genügend Bürobedarf haben – bestellen Sie, bevor er Ihnen ausgeht.
7. Machen Sie Ihren täglichen Gang zum und Ihre täglichen Abholungen vom Kommunikationszentrum, oder sorgen Sie dafür, dass dies vom Beauftragten für internen Kommunikationsfluss (engl. Internal Comm Flow Officer) erledigt wird.

8. Wenn Sie Ihren Wohnsitz oder Ihre Telefonnummer ändern, berichten Sie diese Information an den Personal-Kontrollbeauftragten (engl. Personnel Control Officer), den Leiter Ihrer Unterabteilung und an die Rezeption.
9. Sie müssen sowohl die Organisierungstafel gut kennen als auch die verschiedenen Posten und wer sie innehat.
10. Halten Sie sich an das Einkaufsauftrags-System der Organisation.
11. Seien Sie zu Studenten und Preclears und jedem anderen Besucher gegenüber auf unserem Grundstück höflich und hilfsbereit. Verweisen Sie Leute zum korrekten Terminal. Übernehmen Sie die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass sie zum richtigen Terminal gelangen, sogar, wenn Sie sie zum Schreibtisch des Terminals begleiten müssen.
12. Befolgen Sie die Richtlinie über externes Auditing (HCO PL 16. Okt. 62 BESCHRÄNKTE AUDITING-STUNDEN).
13. Halten Sie Ihre Kleidung so ansehnlich wie möglich. Eine gute Erscheinung der Öffentlichkeit gegenüber bewirkt bei ihr einen guten Eindruck.
14. Wenn Sie etwas auf dem Anwesen sehen, das repariert werden muss, so berichten Sie es dem Direktor für Aufzeichnungen, Vermögenswerte und Material.
15. Machen Sie anderen Mitarbeitern und dem Feld gegenüber Ihre oder Ihren Posten real.
16. Beantworten Sie die Fragen der Leute. Verstehen Sie die Frage, beantworten Sie sie, schaffen Sie Freunde.
17. Nehmen Sie an Mitarbeiterversammlungen teil.
18. Bewahren Sie Ihre Bulletins und Richtlinienbriefe in ordentlichen Hut-Foldern auf: Technische Bulletins in einem goldenen oder orangefarbenen Folder mit der Aufschrift „Technische Bulletins“, Ihre eigenen Hut-Bulletins in Ihrem Hut-Folder oder Ihren Hut-Foldern (blau) und alle anderen, nicht technischen und nicht Ihren Hut betreffenden Bulletins im „Mitarbeiter“-Hut-Folder (gelb).
19. Schauen Sie Ihren Hut-Folder regelmäßig wieder durch. Frischen Sie Ihre Erinnerung bezüglich Ihrer Pflichten auf. Wenn die Hut-Folder nicht aktuell sind, bringen Sie sie auf den neuesten Stand.
20. Wenn Sie einen Mitteilungszettel erhalten, der nicht Ihren Posten betrifft, so schicken Sie ihn zurück. Versuchen Sie nicht, sämtliche Mitteilungen zu bearbeiten, die zu Ihnen kommen und die nicht Ihren Hut betreffen. 1) Sie führen Randomität auf Ihrem eigenen Posten ein und 2) Sie bearbeiten etwas, das eine andere Person wissen und bearbeiten sollte.
21. Wenn Sie eine andere Person sehen, die nicht auf ihrem Posten ist, dann ist es Ihre Pflicht, es ihr direkt zu sagen. Wenn das nichts hilft, benachrichtigen Sie ihren Unterabteilungsleiter. Versuchen Sie ihr diesbezüglich behilflich zu sein und sie nicht zu hart zu kritisieren. Helfen Sie ihr, zurück auf ihren Posten zu kommen.

22. Wenn die Organisierungstafel nicht die Realität Ihrer Posten widerspiegelt, berichten Sie dies an HCO.
23. Wenn Sie mehr als einen Posten innehaben und Sie feststellen, dass Sie nicht genügend Zeit haben, einem anderen Ihrer Hüte genügend Aufmerksamkeit zu widmen, sodass die Arbeit verzögert oder nicht erledigt wird, ist es Ihre Pflicht, das mit Ihrem Unterabteilungsleiter zu regeln, um die Situation zu bereinigen. Wenn sich herausstellt, dass einer Ihrer Posten aus Zeitmangel vernachlässigt wird, kann der Unterabteilungsleiter mit dem Direktor für Weiterleitung und Personal (engl. Director of Routing and Personnel) die Sache aufgreifen, um dafür zu sorgen, dass dieser spezielle Hut ordnungsgemäß getragen wird. Wenn eine Person zu viele Hüte hat oder die Arbeitslast bis zu einem Punkt angestiegen ist, an dem aus Zeitmangel einer Ihrer Hüte nicht ausgeführt wird, kann innerhalb der Organisation und im Feld viel Randomität erwachsen. Wenn Sie Posten in verschiedenen Unterabteilungen innehaben, konsultieren Sie immer den Unterabteilungsleiter, unter dem sich Ihr Posten befindet.
24. Sie sind verantwortlich dafür, das MITTEILUNGS-SYSTEM und das FARBERKENNUNGS-SYSTEM der Organisation zu befolgen (Bezugsmaterial: HCO PL 4. Jan. 66 III, KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL).
25. Wenn Sie Fragen über Ihre Pflichten auf irgendeinem Posten haben, so wenden Sie sich an Ihren Unterabteilungsleiter.
26. Wenn Sie Posten wechseln, stellen Sie sicher, sich beim Personal-Kontroll-Beauftragten zu melden, damit Ihre Akte entsprechend geändert werden kann.
27. Helfen Sie Ihren Mitarbeitern so gut, wie Sie können. Mitarbeiter sind ein Team, keine Gegner. Wenn Sie eine Person sehen, die ihre Arbeit nicht oder nur dürftig erledigt, helfen Sie ihr – machen Sie ihr einige Vorschläge, die sie sich anschauen kann – das funktioniert besser, als einfach auf ihr herumzuhacken. Vielleicht weiß sie es wirklich nicht besser. Es ist zu *Ihrem Vorteil*, Ihren Mitarbeitern beizustehen. Wenn Sie sie dabei unterstützen, eine bessere Arbeit auszuführen, kommt dabei ein höherer Gehaltsscheck für Sie heraus. Wenn Sie sie persönlich angreifen oder ihnen in den Rücken fallen, schneiden Sie sich und der Organisation die Kehle durch. Wenn Sie sehen, wie sie ihre Arbeit besser erledigen könnten, so sagen Sie es *ihnen*, nicht jemandem, den es nichts angeht. Konfrontieren Sie sie. Helfen Sie ihnen.
28. Jeder Mitarbeiter ist für die Organisation selbst verantwortlich – für ihre äußere Erscheinung, ihr Personal, ihre Leistung. Sie kann ihre Funktionen nicht ordentlich erfüllen, wenn nicht jeder Mitarbeiter dafür sorgt, dass sie es tut.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Revision unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. AUGUST 1964

ZENTRALE ORGS  
WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## GUTE ARBEITSKRÄFTE

Es sollte als Prinzip festgehalten werden, dass ein Mitarbeiter, der gute Arbeit leistet, viel Auditing bekommt, und dass eine Person, die nicht gute Arbeit leistet, ein Minimum an Auditing bekommt.

Lassen Sie sich nicht von Leuten niederhalten, die schlechte Arbeit leisten, nur um auditiert zu werden.

Es nagelt den gesamten Fortschritt der Org auf ihrer niedrigsten Mitarbeiter-Fallstufe fest.

Eine beinahe perfekt geleitete Organisation wird es nicht schaffen, Einnahmen zu erzielen oder Dienste zu geben, wenn die umgekehrte Richtlinie befolgt und die ganze Anstrengung, die Org zu verbessern, darauf konzentriert wird, ausschließlich fehlgehende Personalmitglieder zu auditieren.

Sie können beim Verbessern der Org mittels Auditieren der Mitarbeiter nur bis zu einem gewissen Punkt gehen. Jenseits dieses Punktes werden die Leute eines Anreizes beraubt, gute Arbeit zu leisten.

Leute *müssen* nicht aberriert sein. Und die beste Arbeit verdient den schnellsten Weg zu OT.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. MÄRZ 1966  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON FÜHRUNGSSEKRETÄREN  
HUT DES HCO-GEBIETSSEKRETÄRS  
HUT DES DIREKTORS FÜR  
INSPEKTIONEN UND BERICHTE  
ALLE HCO-HÜTE  
HUT DES LRH-KOMMUNIKATORS

**BELOHNUNGEN UND STRAFEN  
WIE MAN PERSONAL- UND  
ETHIK-ANGELEGENHEITEN HANDHABT**

Der ganze Verfall westlicher Regierungen findet seine Erklärung in diesem, wie es scheint, einleuchtenden Gesetz:

WENN MAN ABWÄRTSSTATISTIKEN BELOHNT UND AUFWÄRTSSTATISTIKEN BESTRAFT, ERHÄLT MAN ABWÄRTSSTATISTIKEN.

Belohnt man Nichtproduktion, erhält man Nichtproduktion.

Bestraft man Produktion, erhält man Nichtproduktion.

Der Wohlfahrtsstaat kann als der Staat definiert werden, der die Nichtproduktion auf Kosten der Produktion belohnt. Seien wir daher nicht überrascht, wenn wir uns schließlich alle als Sklaven in einer ausgehungerten Gesellschaft wiederfinden.

Russland kann sich nicht einmal selbst ernähren, sondern hängt von Eroberungen ab, um sich mühsam durchzuschlagen – und glauben Sie nicht, Russland würde die Eroberten nicht ausplündern! Es muss sie ausplündern.

Seltsamerweise ist einer der besten Wege, eine unterdrückerische Person zu entdecken, anhand der Tatsache, dass sie sofort auf Aufwärtsstatistiken herumtrampelt und über Abwärtsstatistiken hinwegsieht oder sie belohnt. Es macht einen SP sehr glücklich, wenn alle Hungers sterben, wenn der gute Arbeiter zerstört und dem schlechten Arbeiter auf die Schulter geklopft wird.

Ziehen Sie Ihre eigenen Schlüsse, ob die westlichen Regierungen (oder Wohlfahrtsstaaten) schließlich Unterdrücker geworden sind oder nicht. Denn sie haben das Gesetz verwendet, das von Unterdrückern verwendet wird: Belohnt man Nichtproduktion, erhält man Nichtproduktion.

Obwohl all dies für uns sehr offensichtlich ist, scheint es den Regierungen des 20. Jahrhunderts unbekannt gewesen zu sein oder von ihnen übersehen oder ignoriert worden zu sein.

Wenn wir unsere eigenen Angelegenheiten erledigen, schenken wir bei allen Fragen der Belohnungen und Strafen den obigen grundlegenden Gesetzen strikte Beachtung und wenden die folgende Richtlinie an:

Wir belohnen Produktion und Aufwärtsstatistiken und bestrafen Nichtproduktion und Abwärtsstatistiken. Immer.

Außerdem tun wir es *vollständig* auf der Grundlage von Statistiken – nicht von Gerüchten oder Persönlichkeit oder wer wen kennt. Und wir stellen sicher, dass jeder eine Statistik irgendeiner Art hat.

Wir befördern nur auf der Grundlage von Statistiken.

Wir bestrafen nur Abwärtsstatistiken.

Die ganze Regierung war als Regierung nur ein kleiner Teil einer wirklichen Organisation – sie war eine Ethik-Funktion plus eine Besteuerungsfunktion plus eine Auszahlungsfunktion. Das sind etwa drei Hundertstel einer Organisation. Regierungen des 20. Jahrhunderts bestanden nur aus diesen drei zum Wahnsinn ausgearteten Funktionen. Sie brachten jedoch die ganze Bevölkerung dazu, den Hut der Regierung zu tragen.

Wir müssen aus dem, was sie falsch gemacht haben, lernen und einen Nutzen daraus ziehen. Und ihr Hauptfehler war, Abwärtsstatistiken zu belohnen und Aufwärtsstatistiken zu bestrafen.

Diejenigen, die sich mit harter Arbeit ihren Lebensunterhalt verdienten, wurden hoch besteuert, und das Geld wurde verwendet, um die Bedürftigen zu unterstützen. Dies war *nicht* humanitär. Es wurden nur „humanitäre“ Gründe dafür angegeben.

Einzig und allein die ausgeraubte Person wurde untersucht, selten der Räuber.

Der Regierungschef, der in die größten Schulden geriet, wurde ein Held.

Kriegsherrscher wurden vergöttert und Herrscher in Friedenszeiten vergessen, ganz gleich, wie viele Kriege sie verhindert hatten.

So schwanden das antike Griechenland, Rom, Frankreich, das Britische Weltreich und die USA dahin. *Darin* lagen der Niedergang und der Fall jeder großen Zivilisation auf diesem Planeten begründet: Sie belohnten schließlich die Abwärtsstatistiken und bestrafte die Aufwärtsstatistiken. Das ist *alles*, was ihren Niedergang verursachte. Sie fielen schließlich in die Hände von Unterdrückern und hatten *keine* Technologie, diese zu entdecken oder den unausweichlichen Katastrophen, die diese herbeiführten, zu entgehen.

Wenn Sie deshalb mit dem Gedanken spielen, „Hans zu auditieren, um einen guten Direktor für Prozeßing aus ihm zu machen und ihn seine Fehler überwinden zu lassen“, vergessen Sie es. Dies belohnt eine Abwärtsstatistik. Finden Sie

stattdessen einen Auditor mit einer Aufwärtsstatistik, belohnen Sie die Statistik mit Auditing, und machen Sie *ihn* zum Direktor für Prozessing.

Befördern Sie *niemals* jemanden mit einer Abwärtsstatistik oder degradieren Sie niemals jemanden mit einer Aufwärtsstatistik.

Halten Sie noch nicht einmal eine Anhörung über jemanden mit einer Aufwärtsstatistik ab. Akzeptieren Sie niemals einen Ethikzettel über eine solche Person – stempeln Sie ihn einfach ab mit: „Tut mir leid, Aufwärtsstatistik“ und schicken Sie ihn zurück.

Aber wenn jemand eine ständige Abwärtsstatistik hat, ermitteln Sie. Akzeptieren Sie jeden Ethikzettel und verwandeln Sie ihn in eine Anhörung. Suchen Sie nach einem baldigen Ersatz.

Grausamerweise habe ich nach meiner Erfahrung eine chronische Abwärtsstatistik nur selten durch Befehle, Überredung oder neue Pläne angehoben. Ich habe sie nur durch Personalwechsel angehoben.

Ziehen Sie also eine Person mit einer ständigen Abwärtsstatistik noch nicht einmal als Teil des Teams in Betracht. Ermitteln Sie, ja. Versuchen Sie es, ja. Aber wenn die Statistik unten bleibt, albern Sie nicht herum. Die Person bezieht Lohn, Position und Privilegien dafür, ihre Arbeit nicht zu machen, und selbst das ist zu viel Belohnung.

Werden Sie nicht nachsichtig bezüglich Abwärtsstatistiken. Sie sind unten, weil sie unten sind. Wenn jemand auf dem Posten wäre, wären sie oben. Und handeln Sie auf dieser Grundlage.

Jeder Zwang, der von Ethik ausgeübt wird, sollte den Leuten mit Abwärtsstatistiken vorbehalten bleiben.

Sogar Sektion 5 untersucht gesellschaftliche Bereiche mit Abwärtsstatistiken. Die Heilerfolge der Psychiatrie sind gleich null. Die negative Statistik von mehr Geisteskranken ist alles, was „aufwärtsgehend“ ist. Also ermitteln Sie und hängen Sie.

Wenn wir das Verhalten von Regierungen und Unternehmen, die auf dem absteigenden Ast sind, umkehren, werden wir natürlich wachsen. Und das führt zu Kaffee und Kuchen, Beförderung, höheren Gehältern, besseren Arbeitsräumlichkeiten und Werkzeugen für alle, die sie sich verdient haben. Und wer sonst sollte sie haben?

Wenn Sie in irgendeiner anderen Weise vorgehen, werden alle hungern. Es ist eine Eigenheit von uns zu glauben, im Wohlstand liege eine Tugend.

Man kann den Bedürftigen nicht mehr geben, als die Gesellschaft produziert. Wenn die Gesellschaft durch Bestrafung der Produktion schließlich sehr wenig produziert und dennoch sehr viele ernähren muss, dann folgen Revolutionen, Verwirrung, politische Unruhen und finsternes Mittelalter.

In einer sehr florierenden Gesellschaft, wo die Produktion reichlich belohnt wird, bleibt immer mehr übrig, als gebraucht wird. Ich erinnere mich gut daran, dass es in blühenden Farmgemeinschaften reichlich Wohltätigkeit gab und keiner im

Straßengraben starb. Das geschieht nur dort, wo die Produktion bereits niedrig ist und Waren oder Handel bereits knapp sind (eine Knappheit an *kommerziellen* Mitteln für die Verteilung ist ebenfalls ein Faktor bei Wirtschaftskrisen).

Die Ursache der großen Depression der 20er und 30er Jahre in den Vereinigten Staaten und England ist von „Wohlfahrts-Staatsmännern“ niemals aufgezeigt worden. Die Ursache war die Einkommenssteuer und die Einmischung der Regierung in die Firmen. Und es war – während des ganzen 19. Jahrhunderts – ein stufenweiser Anstieg des Nationalismus und der Größe von Regierungen und deren Budgets sowie keine Entwicklung des Handels, um Waren an das einfache Volk zu verteilen, da das zentrale Interesse der Produktion immer noch darauf lag, königliche Regierungen oder nur eine Mußeklasse zu befriedigen.

Die Einkommenssteuer hat das Management derart bestraft und es zu etwas Unbelohntem gemacht, und das Gesellschaftsrecht hat Finanzierungen derart behindert, dass das Leiten von Firmen sich schließlich nicht mehr wirklich lohnte, und das Management hörte auf. In Russland ging das Management aus Verzweiflung in die Politik. Könige gaben stets Erlasse heraus, dass der Durchschnittsbürger dieses oder jenes nicht haben dürfe (das brachte die Statistik des Durchschnittsbürgers hinauf!), und vor 1930 hatte niemand wirklich begonnen, dem Volk mit großer Werbung etwas zu verkaufen. Es waren Madison Avenue, Radio, Fernsehen und Bing Crosby, nicht der gro-o-oße Roosevelt, die die USA aus der Depression herausgebracht haben. Da England keine ausgedehnte Rundfunkausstrahlung erlaubte, ist es niemals aus ihr herausgekommen, und sein Weltreich hat sich in Rauch aufgelöst. England hielt noch immer zu stark an der „aristokratischen“ Tradition fest, der gemeine Mann solle nichts besitzen, als dass es seine Bevölkerung wirklich als Markt hätte nutzen können.

Aber der *Grund*, warum man es so laufen ließ, und der *Grund*, warum die große Wirtschaftskrise eingetreten ist, und der *Grund* für den Niedergang des Westens ist diese eine einfache Wahrheit:

Belohnt man Nichtproduktion, erhält man sie.

Es ist *nicht* humanitär, eine ganze Bevölkerung in Stücke gehen zu lassen, nur weil einige wenige nicht arbeiten wollen. Und einige Leute werden es einfach nicht wollen. Und wenn Arbeit nicht mehr belohnt wird, wird es keiner mehr wollen.

Es ist weitaus humaner, genug zu haben, sodass jeder zu essen hat.

Spezialisieren Sie sich also auf Produktion und alle werden gewinnen. Belohnen Sie sie.

Es gibt nichts wirklich daran auszusetzen, dass der Sozialismus den Armen hilft. Manchmal ist es lebensnotwendig. Aber die Gründe dafür sind mehr oder weniger vorbei. Es ist eine vorübergehende Lösung, die man leicht zu weit treiben kann, und ist, wie der Kommunismus, heute einfach altmodisch. Es ist wie mit dem Kaffee- oder Absinth-Trinken oder sogar dem Essen, wenn man es auf die Spitze treibt, wird es ziemlich unangenehm und unterdrückerisch. Und heute sind der Sozialismus und der Kommunismus viel zu weit getrieben worden und unterdrücken nun einzig Aufwärtsstatistiken und belohnen die Abwärtsstatistiken.

Übrigens, das Naturgesetz in diesem Richtlinienbrief ist der Grund, warum Scientology schlecht läuft, wenn von den Orgs Kredit gewährt wird und Auditoren keine ordentlichen Gebühren erheben. Durch Kredit und Gebührenfreiheit belohnen wir Abwärtsstatistiken mit ebenso viel Aufmerksamkeit und Verbesserung, wie wir Aufwärtsstatistiken in der Gesellschaft belohnen. Ein Preclear, der arbeiten kann und als Mitglied der Gesellschaft produziert, verdient natürlich Priorität. Er ist natürlich derjenige, der bezahlen kann. Wenn wir demjenigen, der nicht bezahlen kann, einfach gleich viel Aufmerksamkeit geben, belohnen wir eine gesellschaftliche Abwärtsstatistik mit Scientology, und wir expandieren natürlich nicht, weil wir nicht die Fähigkeiten der Fähigen erweitern. Bewiesenermaßen ist das Teuerste, das man tun kann, die Geisteskranken zu auditieren, und diese haben die niedrigste Statistik in der Gesellschaft.

Je mehr Sie denjenigen in der Gesellschaft helfen, die Abwärtsstatistiken haben, umso verworrener werden die Dinge werden. Wenn wir niedrige gesellschaftliche Statistiken mit Ausbildung und Prozessing belohnen, benötigen die Orgs fantastische Aufmerksamkeit, um sie überhaupt am Leben zu halten. Der Arbeiter verdient sich seinen eigenen Unterhalt. Er hat eine hohe Statistik. Also geben Sie ihm das Beste an Ausbildung und Prozessing – nicht Konkurrenz durch Leute, die nicht arbeiten und kein Geld haben.

Geben Sie immer den besten Service an diejenige Person in der Gesellschaft, die ihre Arbeit macht. Indem Sie keinen Kredit gewähren, tendieren Sie dazu, denjenigen mit den besten Statistiken den besten Service zu garantieren, und so gewinnt wiederum jeder. Keinem wird Prozessing oder Ausbildung *geschuldet*. Wir sind kein weltweites Wiedergutmachungsprojekt.

Kein guter Arbeiter *schuldet* seine Arbeit. Das ist Sklaverei.

Wir *schulden* nichts, weil wir Dinge *verbessern*. Man würde nur etwas schulden, wenn man Dinge verschlechtern würde.

Nicht jeder erkennt, auf welche Weise der Sozialismus eine Aufwärtsstatistik bestraft. Nehmen wir die Steuern des Gesundheitswesens. Wenn der Durchschnittsbürger zusammenzählt, was er der Regierung bezahlt, wird er feststellen, dass *seine* Arztbesuche *sehr* teuer sind. Es ist nur der chronisch Kranke, dessen Unterhalt von den Gesunden bezahlt wird, der einen Nutzen davon hat. Also werden die chronisch Kranken (Abwärtsstatistiken) mit der Pflege belohnt, die mittels Bestrafungen der Gesunden (Aufwärtsstatistiken) bezahlt wird.

Bei der Einkommenssteuer werden einem Arbeiter umso mehr Stunden seiner Arbeitswoche durch Steuern weggenommen, je mehr er verdient. Schließlich arbeitet er nicht mehr für seine Belohnung. Er arbeitet für keinen Lohn. Wenn er es auf 50 Pfund wöchentlich brächte, könnte der Teil des Lohns (Abzug) so viel wie 50% ausmachen. Daher neigen die Leute dazu, höheren Lohn (Aufwärtsstatistiken) abzulehnen, da er mit einer zu hohen Bestrafung verbunden ist. Andererseits wird der völlig mittellose Nichtarbeitende gut dafür bezahlt, einfach zu faulenz. Die Person mit der Aufwärtsstatistik kann niemanden für irgendwelche kleinen Dienstleistungen einstellen, um ihren eigenen Wohlstand zu fördern, weil sie diesen Betrag bereits *über* die Regierung an jemanden bezahlt, der nicht arbeitet.

Sozialistische Systeme bezahlen Leute dafür, *kein* Getreide anzubauen, ganz gleich wie viele hungern. Verstehen Sie?

Das Gesetz ist also gültig.

Wohltätigkeit ist Wohltätigkeit. Sie nutzt dem Spender, indem sie ihm ein Gefühl der Überlegenheit und des Status gibt. Sie schafft für den Empfänger eine Belastung, aber er akzeptiert sie, weil er muss, und er schwört sich (wenn er auch nur einen Funken Stolz hat) aufzuhören, arm zu sein, und sich an die Arbeit zu machen.

Wohltätigkeit lässt sich nicht durch Gesetz und Verhaftung erzwingen, denn dann ist es Erpressung und keine Wohltätigkeit.

Und denken Sie nicht, dass ich in irgendeiner Weise die Trommel für den Kapitalismus rühre – das ist ebenfalls ein ganz, ganz *alter* Hut.

Der Kapitalismus ist die Wirtschaftslehre, wie man durch Nichtproduktion lebt. Nach der exakten Definition ist es die Wirtschaftslehre, von Anleihezinsen zu leben. Was ein Extrem der Belohnung von Nichtproduktion ist.

Imperialismus und Kolonialismus sind ebenfalls schlecht, da sie ihre Existenz darauf gründen, die Bevölkerung von nicht so starken Ländern zu versklaven, so wie es Russland macht. Und auch das bedeutet, eine Belohnung für Nichtproduktion zu erhalten, wie sie das viktorianische England von all seinen Kolonien erhielt.

Schmarotzertum ist Schmarotzertum. Ob auf hoher oder niedriger Ebene – es ist unangenehm.

All diese „-ismen“ sind praktisch gleichermaßen verrückt, und ihre Erben, wenn nicht ihre Urheber, waren alle aus demselben Holz geschnitzt – unterdrückerisch.

Ich rühre lediglich die Trommel dafür, dass der arbeitende Arbeiter eine Pause verdient und der arbeitende Manager seinen Lohn verdient und die erfolgreiche Firma die Früchte ihres Erfolges verdient.

Nur wenn Erfolg durch Versklavung erkaufte wird oder Belohnungen an Nichtstuer oder Diebe vergeben werden, werden Sie mich Einsprüche erheben sehen.

Das ist eine neue Sicht. Es ist eine ehrliche Sicht.

Belohnen Sie die Aufwärtsstatistik und verdammen Sie die Abwärtsstatistik, und wir werden alle Erfolg haben.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. SEPTEMBER 1965  
AUSGABE VII

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE HÜTE

ABTEILUNG 1

ETHIK

**ETHIKSCHUTZ**

Ethikaktionen müssen den Zielsetzungen von Scientology und ihren Organisationen entsprechen.

Ethik existiert in erster Linie, um Technologie hineinzubekommen. Tech kann nicht funktionieren, wenn Ethik nicht bereits „in“ ist. Wenn Tech „out“ geht, kann Ethik (und das wird von ihr erwartet) sie hineinbekommen. Denn die Zielsetzung von Scientology besteht unter anderem darin, Scientology anzuwenden. Deshalb neigt man dazu, Ethikaktionen fallen zu lassen, wenn Tech „in“ ist. Ethik setzt ihre Aktionen fort, bis Tech „in“ ist, und sobald dies der Fall ist, tritt sie zurück und handelt nur, wenn Tech wieder „out“ geht.

Es ist die Zielsetzung der Org, etwas in Gang zu bringen und es am Laufen zu halten. Das bedeutet Produktion. Jede Abteilung ist eine Produktionseinheit. Sie macht oder tut irgendetwas, für das man eine Statistik haben kann, um zu sehen, ob sie hinauf- oder hinuntergeht. Beispiel: Eine Schreibkraft produziert 500 Briefe in einer Woche. Das ist eine Statistik. Wenn dieselbe Schreibkraft in der nächsten Woche 600 Briefe produziert, ist das eine AUFWÄRTS-Statistik. Wenn die Schreibkraft 300 Briefe produziert, ist das eine ABWÄRTS-Statistik. Jeder Posten in einer Org kann eine Statistik haben. Das Gleiche gilt für jeden Teil der Org. Die Zielsetzung ist es, Produktion (Statistiken) steigend zu halten. Dies ist die einzige Sache, die für den Mitarbeiter persönlich ein gutes Einkommen ergibt. Wenn Statistiken hinuntergehen oder wenn die Dinge so organisiert sind, dass man für einen Posten keine Statistik erhalten kann, dann nimmt die Entlohnung der Mitarbeiter ab, da die Org in ihrer gesamten Produktion abnimmt. Die Produktion einer Organisation besteht alleine aus der Gesamtproduktion ihrer einzelnen Mitarbeiter. Wenn diese Abwärtsstatistiken haben, so gilt das Gleiche für die Org.

Ethikaktionen werden oft benutzt, um individuelle Abwärtsstatistiken zu handhaben. Eine Person, die ihre Arbeit nicht macht, wird ein Angriffsziel für Ethik.

Umgekehrt, wenn eine Person ihre Arbeit *macht* (und ihre Statistik wird dies zeigen), wird Ethik als „in“ betrachtet und die Person wird durch Ethik *geschützt*.

Als ein Beispiel für die richtige Anwendung von Ethik auf die Produktion einer Org lassen Sie uns annehmen, der Briefregistrar hat eine hohe Statistik (er schickt eine Menge effektive Post hinaus). Jemand macht über den Briefregistrar einen Bericht wegen Grobheit, jemand anders macht einen Bericht über den Briefregistrar wegen regelwidrigen Verhaltens mit einem Studenten. Ein weiterer macht einen Bericht über den Briefregistrar, da er alle Lichter angelassen hat. Richtige Aktion des Ethik-Officers = Schauen Sie die allgemeinen Statistiken des Briefregistrars nach, und wenn Sie sehen, dass sie im Durchschnitt ziemlich hoch sind, legen Sie die Beschwerden mit einem Gähnen ab.

Als ein zweites Beispiel für Anwendung von Ethik auf die Produktion einer Org, lassen Sie uns annehmen, ein Kursüberwacher hat eine niedrige Statistik (sehr wenige Studenten sind aus seinem Kurs herausgekommen, die Anzahl der Kursteilnehmer steigt, kaum jemand graduiert, eine schlechte Akademiestatistik). Jemand macht einen Bericht über diesen Kursüberwacher, da er zu spät zur Arbeit kam; jemand anders macht einen Bericht über ihn, da er keinen wöchentlichen Bericht für das Beratende Komitee abgegeben hat, und Peng! – Ethik sieht sich die Person an und verlangt eine Ethikanhörung mit allem Drum und Dran.

Unsere Beschäftigung ist nicht, gute Jungs und Mädchen zu sein. Wir beschäftigen uns damit, frei zu werden und die Produktion der Org voll in Schwung zu bringen. Es gibt also nichts, das für Ethik von irgendwelchem Interesse wäre, außer a) Tech hineinzubekommen, sie verwalten zu lassen und sie richtig verwalten zu lassen und b) die Produktion hinaufzubringen und die Org weiter voll in Schwung zu halten.

Wenn deshalb ein Mitarbeiter seine Produktion *hinaufbringt*, indem seine eigene Statistik hervorragend ist, ist Ethik mit Sicherheit nicht interessiert. Aber wenn ein Mitarbeiter nicht produziert, was sich durch seine schlechte Statistik für seinen Posten zeigt, ist Ethik von seinem geringsten Vergehen fasziniert.

Kurz gesagt, ein Mitarbeiter kann sich alles erlauben, solange seine Statistik oben ist, und wenn sie unten ist, kann er nicht einmal niesen, ohne einen Hieb zu erhalten.

Es anders zu machen bedeutet, es einer unterdrückerischen Person zu erlauben, jeden, der in der Org produziert, einfach mittels Ethikzetteln aus dem Weg zu schaffen.

Wenn Leute damit anfangen, über einen Mitarbeiter mit einer hohen Statistik zu berichten, dann untersuchen Sie die Person, die den Bericht eingereicht hat.

In einer Armee aus alter Zeit wurde eine besonders mutige Tat durch die Verleihung des Titels Kha-Khan anerkannt. Es war kein Rang. Die Person blieb das, was sie war, ABER es wurde ihr zuerkannt, dass ihr, für den Fall, dass sie in der Zukunft etwas Unrechtes tun würde, die Todesstrafe zehnmal vergeben würde. Das war ein Kha-Khan.

Das ist es, was produzierende Mitarbeiter mit hohen Statistiken sind – Kha-Khans. Sie können sich alles erlauben, ohne dass Ethik auch nur blinzelt.



Der Durchschnittsmitarbeiter mit einer mittelmäßigen bis armseligen Statistik erhält natürlich für zu viele Missetaten einfach routinemäßige Ethikaktionen mit Anhörungen oder Ethik-Gerichten. Der Bursche mit einer niedrigen Statistik erhält ein Ethik-Gericht, wenn er niest.

Ethik *muss* alle Org-Disziplinierungen nur mit Blick auf die Produktionsstatistik des betreffenden Mitarbeiters verwenden.

Und Ethik muss einen Kha-Khan erkennen, wenn sie einen sieht – und die Zettel mit schlechten Berichten über diese Person mit einem Gähnen zerreißen.

Für den Mitarbeiter bedeutet dies: Wenn Sie Ihre Arbeit erledigen, werden Sie durch Ethik geschützt. Und wenn Sie nicht so geschützt werden und Ihre Statistik hoch ist, schicken Sie mir ein Telegramm.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. SEPTEMBER 1967

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ORGANISATIONS-FÜHRUNGS-KURS

### WIE MAN EINEN POSTEN HANDHABT

Die Handhabung Ihres Postens enthält ein Element, das leicht übersehen wird, aber ohne das Sie viele Schwierigkeiten haben können, deren Ursache schwer aufzuspüren ist.

IM GRUNDE GENOMMEN FÜHREN Sie *MEINEN* ADMINISTRATIVEN HUT FÜR DIESEN POSTEN AUS.

Sie mögen den Hut buchstabengetreu tragen und trotzdem scheitern. Da es tatsächlich *mein* Hut ist, egal wie klein der Posten ist, muss er so getragen werden, wie ich ihn tragen würde. Die Art und Weise sowie die Einstellung, mit der er getragen wird, ist wichtig.

In den frühen Tagen löste mancher HCO-Sekretär ein schwieriges Problem erfolgreich dadurch, dass er fragte: „Was würde Ron in dieser Situation tun?“ Und machte es so und alles klappte.

Daher lohnt es sich zu wissen, wie ich etwas anpacken würde.

Ich könnte stundenlang ausführlich die Verwaltungs-Indikatoren und Verwaltungs-Technologie darstellen, die ich gebrauche. Aber Sie haben das meiste davon schon in den Org-Richtlinienbriefen.

Nur noch ein paar Dinge könnte ich hinzufügen, die helfen würden.

Eines davon ist, dass ich ausschließlich auf der Grundlage des „größten Wohls für die größte Anzahl der Dynamiken“ arbeite.

Ich glaube, dass zu befehlen zu dienen bedeutet, und es einem nur das Recht gibt, zu dienen.

Ich muss vor allen Dingen effektiv sein und kann es nicht an Effektivität fehlen lassen oder Ineffektivität hinwegklären.

Ich mache nie Kompromisse mit einer Situation, um liebenswürdig zu sein.

Wenn ich etwas handhabe, mache ich mir klar, ob ich dieses Spiel spielen will oder nicht, und wenn ich es nicht spielen will, spiele ich es nicht. Und wenn ich es nicht will, werde ich alles Nötige tun, um mich davon zu trennen, und wenn ich es will, werde ich alles in meiner Macht Stehende tun, um es zu gewinnen.

Jedoch gibt es mindestens eine Sache, die bei vielen Führungskräften massiv „out“ ist. Und das ist die Art und Weise, wie ich mit anderen Posten umgehe.

Meine volle Konzentration liegt darauf, die *Person* auf einen gegebenen Posten zu setzen, die ihn möglicherweise handhaben kann, und dann lasse ich sie einfach machen.

Der Unterschied ist der: Andere setzen jemanden auf einen Posten und dann hämmern sie unaufhörlich mit Befehlen auf ihn ein, wie er ihn handhaben soll. Wenn der Ernannte in Schwierigkeiten gerät, geben ihm andere Unmengen an Befehlen und Anweisungen.

Ich tue dies nicht. Wenn einer Person ein Posten anvertraut wurde, so vertraue ich auch auf sie, dass sie ihn handhaben kann.

Wenn sie es aber offensichtlich nicht kann, finde ich eine andere Person, die es möglicherweise kann.

Ich gebe einer Person auf einem Posten sehr viele Chancen. Ich weiß, dass Posten schwer zu bewältigen sind. Aber wenn die Statistik tiefer und tiefer fällt und unten bleibt, und kein Verwaltungs- und Tech-Ratschlag von Erfolg gekrönt war, lasse ich nicht eine Flut von Anweisungen los. Ich finde einfach eine andere Person.

Das ist, wie ich weiß, ein größeres Plus und Minus, als Leute leicht tolerieren können. Das Plus ist, dass ich dem Ernannten vollkommene Vertrauen schenke. Das Minus ist, dass ich eine andere Person finde, wenn die Statistik unten ist und NICHT hinaufkommt. Es gibt keine dazwischenliegenden Ströme von Anweisungen oder Gemecker.

Nach einer gewissen Zeit gestehe ich auch zu, dass sich Leute ändern können, und gebe einer abgesetzten Person eine weitere Chance. Ich glaube nicht, dass sie für immer schlecht sein wird. Wenn ich eine Situation in Ordnung bringe, die schlecht ist, bringe ich sie entsprechend des größten Wohls für die Mehrzahl der Dynamiken in Ordnung. Wenn sie *dann* gehandhabt IST, versuche ich in der Regel die jeweiligen Individuen aufzusammeln, die während der Handhabung abgeschossen werden mussten. Ich vergesse sie nicht.

Sie werden sehen, wie ich Situationen rücksichtslos in Angriff nehme und alles rette, und dann kann es sein, dass Sie nicht sehen, dass ich nachher versuche, all diejenigen zusammenzuflicken, die abgeschossen werden mussten.

Manche Leute versuchen, mir beizubringen, dass es nutzlos sei, einen erledigten Taugenichts zu retten, einen Versager mit niedrigen Statistiken, der seine Chance bekommen hat. Ich weigere mich, das zu lernen. Ich versuche es trotzdem.

Mit der Zeit liebe ich sogar meine Feinde, aber nur, nachdem ich sie ohne die Kraft zurückgelassen habe, uns zu stoppen.

Ich setze eine Person auf einen Posten und lasse sie einfach machen. Ich unternehme nichts, bevor es nicht offensichtlich wird, dass das Dach einstürzt. Dann finde ich jemand anderen, der den Posten möglicherweise halten kann. Und

anschließend flicke ich *auch* den Kameraden zusammen, den ich absetzen musste, und eines Tages gebe ich ihm wieder eine Chance. Beweise dafür gibt es überall.

Ich versuche *nicht*, mit Fluten von ausführlichen Anweisungen zu erzwingen, dass ein Posten gehalten wird, wenn ein Scheitern offensichtlich ist. Von dem Moment an, wo ich sehe, dass er nicht gehalten wird, bis zu dem Moment, wo ich jemanden neu ernenne, werde ich selbst handeln, um den Posten auf jede mir mögliche Weise zu halten, egal, wie weit weg er ist. Aber meine Aufmerksamkeit gilt wirklich dem, eine neue Person zu finden, die berufen werden kann, und wenn das getan ist, ziehe ich mich von dem Bereich zurück und lasse sie einfach machen.

Wenn man Dinge so in Angriff nimmt, entsteht eine viel stärkere Organisation und auf Dauer eine viel glücklichere.

Bei mir weiß eine Person immer, ob ihr Arbeitsplatz gesichert ist. Wenn ihre Statistik oben ist, ist er gesichert. Ich werde sie nicht ermahnen oder erlauben, dass sie herumgestoßen wird.

Dies mag als Vorgehensweise brutal erscheinen, aber bedenken Sie: Wir sind wenige und wir haben einen riesigen Bereich zu retten, der vor langer Zeit zum dritten Mal unterging. Wenn wir scheitern, ist es unwahrscheinlich, dass die Arbeit jemals wieder erledigt wird. Denn das Problem ist früher in allen längst vergangenen Zeiten nie gelöst worden, was dadurch bewiesen wird, dass es immer noch existiert. Wir können also wirklich keine Risiken eingehen. Nicht mit der gesamten menschlichen Rasse. Also erledigen wir unsere Arbeit und sorgen dafür, dass unsere Arbeit erledigt wird. Wir haben ein Gut zu treuen Händen erhalten, das, wenn wir damit scheitern, uns, unsere Freunde, unsere Zukunft zu endloser Vergessenheit verdammt. Wir dürfen also nicht scheitern. Oder es anderen erlauben zu scheitern. Und das ist es, wie und warum wir dafür sorgen, dass die Arbeit WIRKLICH erledigt wird.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



ERSCHEINUNGSBILD  
VON MITARBEITERN  
UND DAS IMAGE  
DER ORG

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 24. AUGUST 1965  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

SAUBERKEIT VON RÄUMLICHKEITEN  
UND MITARBEITERN  
VERBESSERN SIE UNSER IMAGE

Es gibt keinen schnelleren Weg, Einnahmen und öffentlichen Goodwill herabzusetzen, als schmutzige Räumlichkeiten und schlampige Mitarbeiter zu haben.

Obwohl wir wissen, dass es Einnahmen benötigt, um einen Ort gepflegt aussehen zu lassen und um elegante Räumlichkeiten zu haben, ist es nicht das, worum es in diesem Richtlinienbrief geht.

Für saubere Böden, Wände, Holzwerk und Service-Räume braucht es *sehr* wenig. Saubere Toiletten, ordentliche Papierhandtücher und Papiertaschentücher sind eine gewöhnliche Voraussetzung.

Da die Welt immer beatnik-artiger wird, ist es schwierig, einen Standard von Sauberkeit und guter Ordnung aufrechtzuerhalten.

Aber es kann getan werden.

Und um der Einnahmen und des öffentlichen Goodwills willen muss es getan werden.

Die Welt wurde durch das Geschäftsleben zu einer Tradition von sauberen Räumlichkeiten und flinkem Service erzogen. Wir müssen dem mindestens gleichkommen.

In Organisationen, die es sich leisten können, sollten Mitarbeiter uniformiert sein. Ein sauberer, geschmackvoll gekleideter Mitarbeiter erweckt Vertrauen und bewirkt die Bezahlung von Rechnungen und weiterem Service.

Der privat praktizierende Scientologe versagt hauptsächlich wegen seines persönlichen Mangels an professionellem Benehmen gegenüber seinen Klienten, und seine persönliche Kleidung ist manchmal ziemlich schlimm. Das kostet ihn seine Einnahmen.

Damit eine Org überhaupt etwas erreicht, muss sie wie eine richtige Org aussehen, und ihre Mitarbeiter müssen wie Profis aussehen. Bis sie uniformiert werden können, können sie zumindest sauber sein.

Genauso können Sie, bis Sie wirklich stilvolle Räumlichkeiten haben, zumindest saubere Räumlichkeiten, Wände und WCs haben und dafür sorgen, dass sie in Ordnung gehalten werden.

Eine Reihe *sauberer* Räumlichkeiten und ein Mitarbeiterstab, der ordentlich und professionell aussieht, können Ihr Einkommen um etwa 500 Prozent erhöhen.

VERBESSERN SIE UNSER IMAGE.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 3. MÄRZ 1972

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

**KÖRPERLICHE BEWEGUNG**

(Ursprünglich von LRH als Teil der *Apollo*-OODs vom 3. März 72  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL und HCOB am 3. Nov. 80.)

Gesundheit des Körpers erfordert einige körperliche Bewegung. Wenn ein Körper nicht trainiert wird, geht es abwärts mit ihm – egal, wie er ernährt wird.

Körperliche Bewegung und korrekte Ernährung halten einen Körper am Laufen.

Dies trifft insbesondere auf Auditoren, Schreibtischkräfte und Studenten zu.

Das ist der Grund, weshalb Sie jeden Tag für eine kurze Zeit da draußen sein und etwas frische Luft in die Lungen und Schwung in die Muskeln bekommen sollten.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 11. DEZEMBER 1969R

AUSGABE I

REVIDIERT AM 16. SEPTEMBER 1988

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HUT DES PES  
DIR. FÜR  
PUBLIC RELATIONS

PR-SERIE NR. 40  
ERSCHEINUNGSBILD IN  
ÖFFENTLICHKEITSABTEILUNGEN

(Wichtige Org Board-Änderung)

Das Erscheinungsbild der Org und der Mitarbeiter wird als eine Funktion aus der Unterabteilung 1, die zur UNTERABTEILUNG FÜR WEITERLEITUNG UND PERSONAL wird, verlegt.

In Übereinstimmung mit dem HCO PL vom 5. Juni 83 VI, KLASSE-IV-ORGS-ORGANISIERUNGSTAFEL DER ÖFFENTLICHKEITSABTEILUNGEN, fällt die Funktion ERSCHEINUNGSBILD in die Unterabteilung für Public Relations, Abt. 6C, Unterabt. 18A, Sektion für das Erscheinungsbild der Org.

Der Öffentlichkeits-Führungssekretär ist daher direkt für das Erscheinungsbild der Org, ihrer Mitarbeiter, ihres Informationsmaterials und ihrer Veröffentlichungen verantwortlich, soweit es das Erscheinungsbild und die Akzeptanz betrifft.

Die Funktion Erscheinungsbild in der Unterabteilung 1 zu haben, hat nie funktioniert. „Image“ ist eigentlich eine PRO-Funktion und sie ist für den Öffentlichkeits-Führungssekretär von entscheidendem Interesse, denn andernfalls kann seine Werbung beeinträchtigt oder unwirksam gemacht werden. Das Erscheinungsbild kann ihm sogar viele Schwierigkeiten bereiten.

Das IMAGE einer Org, ihrer Mitarbeiter, ihres Informationsmaterials und ihrer Veröffentlichungen ist tatsächlich eine Form der Projektion in die Öffentlichkeit.

Es befindet sich deshalb in Unterabteilung 18A, weil dies die erste Unterabteilung der Abteilung für Feldkontrolle ist. Außerdem ist es etwas, das den Werten der Bevölkerung des Gebietes, in dem sich die Org befindet, angepasst werden muss. Die Bevölkerung hat bestimmte ethnische Vorstellungen davon, wie eine Organisation aussehen würde, wie sich ein Mitarbeiter kleiden würde und wie das Informationsmaterial aussehen sollte, wenn irgendwelche davon eine führende Stellung hätten.

Wenn man Millionen zum Ausgeben hat, ist es immer einfach, für ein respektables Image zu sorgen. Das Kunststück besteht darin, es zu schaffen, ohne dass es mehr kostet, als man sich leisten kann.

Man muss zuerst das Geld verdienen, bevor man das volle Image erschafft.

Es gibt vieles, was man ohne finanziellen Aufwand oder zu einem niedrigen Preis tun kann – und tun muss.

Mit der Unterstützung von Freiwilligen kann man Räumlichkeiten einen frischen Anstrich geben, ohne dass es mehr kostet als das Mieten von Maschinen und die Materialien.

Individuelle Verantwortungsbereiche der Mitarbeiter (zugeteilte Bereiche zum Säubern) sollten über den HCO ES zugewiesen werden, sodass alle Bereiche einer Org abgedeckt sind. Wenn man einen Reinigungsdienst hat, ist das immer noch notwendig, da es so etwas wie Unordnung gibt. Zeitungen, Zeitschriften, Schreibmaschinen, Maschinen – kein Reinigungsdienst nimmt sich dieser Sachen an. Das gehört zur Tätigkeit der Mitarbeiter, da sie sie benutzen.

Wenn man den Mitarbeitern die Kleidung nicht kauft, kann man dennoch auf sauberen Händen, sauberen Fingernägeln und geschnittenem Haar, gebadeten Körpern und geputzten Zähnen, polierten Schuhen und so weiter bestehen. Es ist wirklich schlechte Werbung, wenn ein Mitarbeiter schmutzig und ungepflegt ist.

Wenn man Geld hat und anhand einer ethnischen Umfrage festgestellt wurde, wie ein Fachmann nach Meinung der Bevölkerung aussieht, kann man den Mitarbeitern Kleidung kaufen, die ein hochprofessionelles Image fördern, um Respekt und Vertrauen bei der Öffentlichkeit zu schaffen. Bedenken Sie bei dieser Umfrage wie bei allen ethnischen Umfragen, dass man nicht Fachleute in der Gesellschaft kopiert, da diese *keine* Umfrage durchgeführt haben. Man ist daran interessiert, so auszusehen, wie ein Fachmann nach Meinung der Öffentlichkeit aussieht. Dies wird natürlich durch das Aussehen, auf das die Mitarbeiter dann stolz sein werden, eingeschränkt.

Die Rezeption und die Manieren der Mitarbeiter sind Teil des Erscheinungsbildes.

Mund- oder Körpergeruch eines Auditors können Ihnen eine ganze Menge an gewonnenem Boden kosten. Das gehört also auch dazu.

Eine laute Atmosphäre in der Nähe von Auditingräumen oder an der Rezeption, laufende Radios und schwatzende Mitarbeiter können ein Image verderben.

Herumsausende Kinder und aufgehängte Babywindeln sind so etwa die größte Abweichung von einem professionellen Image, die Sie erreichen können. Für den Kongo mag das vielleicht gehen, doch selbst dort kann ich mir nicht vorstellen, dass ein Mediziner in einer so ausgestatteten Hütte sehr ernst genommen würde.

Die Art und Weise, das Image einer Org zu verderben, besteht natürlich darin, das zu dämpfen oder zu zerstören, wofür erfolgreiche Scientology Orgs stets bekannt waren – eine heitere, freundliche, geschäftige Atmosphäre. Also ist die Verwendung von schweren Ethik-Maßnahmen, um eine Befolgung des Images hervorzubringen, mörderisch. Stolz ist der Hauptgrund für ein gutes Erscheinungsbild.

Die Kooperation und Begeisterung von Mitarbeitern für das Projekt sind also Tausende von Zuständen wert, mit denen man versucht, sie zu zwingen, auf ein Image hinzuarbeiten. Moderne Schulen sind so rückständig, dass sie persönliches Erscheinungsbild, Manieren und Sauberkeit nicht lehren. Viele Mitarbeiter wissen es einfach nicht besser und ihnen muss beigebracht werden, was ihnen in der Schule nicht beigebracht worden ist.

Dafür zu kämpfen, ein angemessenes Image zu erreichen und zu verbessern, ist zwangsläufig eine wirkliche Arbeit. Hätte die Org viel Geld, könnte sie sich ihr Image erkaufen. Ohne viel Geld muss das Image jedoch allmählich aufgebaut werden. Sauberkeit und Ordentlichkeit sind in den meisten Gesellschaften die wichtigsten Bausteine, um Respekt zu gewinnen.

Eine Org ohne Geld muss ein Image haben, um Geld zu machen, doch ein Image kostet Geld und die Org hat keines. Das ist ein typisches Problem. „Wir sollten so ein Gebäude haben wie der neue Wolkenkratzer der Lebensversicherung“ lässt das Problem ungelöst. Es gibt einen Gradienten dazwischen. Sie können so viel Miete bezahlen, dass Sie nur für den Hausbesitzer oder die Bank arbeiten. Oder die Miete ist so hoch, dass Sie sich nicht genug Platz leisten können, um die Miete zu verdienen. Probleme wie diese tauchen auf.

Wenn das Tech/Admin-Verhältnis von 2 Admin zu 1 Tech beibehalten wird und sogar in Richtung 1 zu 1 gebracht wird und wenn die Werbung ausgezeichnet und effektiv ist und die technischen Dienste und Org-Dienste gut sind, ist es leicht, genügend auf die Seite zu legen, um sich neue Räumlichkeiten zu verdienen. So kann das Image verbessert werden.

Gleichermaßen ist es wünschenswert, dass die Qualität des Informationsmaterials sehr hoch ist. Doch können die Kosten dafür bis zu einem Punkt ansteigen, wo es die Werbung zu kostspielig werden lässt, als dass man sich damit beschäftigt. Mehrere Male ist dies Orgs widerfahren, wenn sie in Bezug auf luxuriöses Informationsmaterial zu weit gingen.

Die Qualität der Präsentation von Tonband-Aufzeichnungen – Tonqualität – fällt nun eindeutig unter Unterabteilung 18A.

Das Org-Image befindet sich in der Obhut des PES. Ich vertraue darauf, dass er es gut macht.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Revision unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. JUNI 1969

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
PRO-KURS-CHECKSHEET  
ABT. 6

PR-SERIE NR. 36  
DAS IMAGE DER ORG

Wenn die Öffentlichkeit ein schlechtes Image von der Org hat, kann das eine Org neun Zehntel ihrer Einnahmen kosten und so Entlohnung und Arbeitsmittel enorm beschneiden. Es kann zu Schwierigkeiten mit dem Gebiet führen. Es kann die Expansion von Dianetik und Scientology auf nahezu null reduzieren.

Wenn wichtige Leute eine Org betreten und deren Räumlichkeiten in einem unordentlichen Zustand vorfinden, sich selbst und ihre Bedürfnisse vernachlässigt sehen, verliert die Org nicht nur ihre Spendeneinnahmen, sondern auch die wichtigen Freunde, die sie aktiv schützen würden.

Wenn eine Org und ihre Mitarbeiter ein heruntergekommenes Bild abgeben, ist das Vertrauen der Öffentlichkeit in Dianetik und Scientology erschüttert.

Indem wir ein gutes Org-Mock-up vorzeigen, sind wir lebende Beispiele für das, was Dianetik und Scientology bewirken können.

Es gibt mehrere Bereiche, die das Org-Image ausmachen.

1. Die Räumlichkeiten, besonders die Eingänge, Interview- und Service-Bereiche. Diese sollten adrett und nicht mit Gepäck, Papier, zerrissenen Notizen oder unansehnlichen Dingen übersät sein.
2. Öffentliche Kommunikationslinien. Briefe und Mailings sollten korrekt, mit dem richtigen Namen adressiert sein und nicht an verschiedene Adressen für dieselbe Person versandt werden. Das Äußere und der Ton sämtlicher Mailings und Kommunikationen sollten gut und nicht verletzend sein. „Freundliche und angenehme Antworten“ war die erste Anweisung, die ich einer Org je erteilte.
3. Mitarbeiterstab. Äußeres und Einstellung zur Öffentlichkeit.
4. Zusicherung, Dienste zu geben.
5. Publimachen der Werte von Diensten.
6. Das Erscheinungsbild und die, der Zielgruppe angemessene, Verteilung von Veröffentlichungen.

7. Bündnisse mit geeigneten Gruppen und Führungspersönlichkeiten, unter gebührender Beachtung örtlicher ethnischer Werte (Werte, die in der Öffentlichkeit Bewunderung finden).
8. Beseitigung der Gegner auf öffentlichen Linien unter gebührender Beachtung örtlicher ethnischer Werte (Werte, die in der Öffentlichkeit verabscheut werden).
9. Abstimmung der Werbung auf Dinge, die in der Öffentlichkeit Bewunderung finden und gegen Dinge, die in der Öffentlichkeit verabscheut werden.
10. Effektive, zielgruppenorientierte und rechtmäßige Anzeigen.
11. Mitgliedschaftsexpansion.
12. Gruppenexpansion.
13. Expansionsplanung von Einrichtungen.

---

Die heutigen Aufgaben des „Public-Relations-Beauftragten“ in geschäftlichen Firmen sind bei weitem nicht so umfassend wie die obigen 13 Punkte. Diese Punkte sind grob klassifiziert, wie folgt (aus ihrer Fachliteratur entnommen):

- „1. Das Management über die öffentliche Meinung, Ereignisse und Trends, die seinen Ruf wahrscheinlich beeinflussen, informiert zu halten.
2. Das Management über die Richtlinien und Handlungen, die es sich zu eigen machen sollte, zu beraten, um Goodwill von der Öffentlichkeit zu erlangen und zu bewahren; und das Management über die zu erwartenden Auswirkungen auf die öffentliche Meinung zu beraten, die irgendwelche, durch andere Faktoren diktierte Richtlinien und Handlungen haben können.
3. Public-Relations-Techniken einzusetzen, um Probleme zu lösen, die den Ruf der Firma aufs Spiel setzen, und ein ständiges, verlässliches Programm mit Aktionen zur Sicherung von Goodwill auszuführen, das die Firma all ihren Zielgruppen in all ihren Aspekten mit jedem geeigneten Kommunikationsmedium präsentiert.

Die Führungsseite der Arbeit des Public-Relations-Fachmanns schließt die Beziehungen der Firma zu Presse, Rundfunk und Fernsehen ein; die Herstellung vieler Arten von Druckerzeugnissen, einschließlich Firmenberichten, Hausmagazinen, Wandkarten, Broschüren und sogar Büchern; Filme und Filmstreifen; Ausstellungen; den Entwurf des Briefpapiers der Firma; die Art und Weise, wie eine Firma ihre Besucher empfängt; eine Zusammenstellung der bei der Beantwortung ihrer Telefonanrufe, dem Schreiben von Briefen und dem Umgang mit Beschwerden zu beachtenden Punkte; ihre Richtlinie über Wohlfahrtsspenden und eine endlose Zahl vielerlei Dinge darüber hinaus.“

Wir hören oft, dass wir eine Public-Relations-Firma engagieren sollten, um all diese Dinge zu erledigen. Der Haken dabei ist, dass diese Firmen eine starke Personalfuktuation haben und neue Leute im „Verkehr“ ständig neu eingewiesen werden müssen. Wir haben in der Vergangenheit zeitgenössische professionelle PRO-Leute engagiert UND SIE LEGTEN MIT PRO-AKTIONEN DEN GRUNDSTEIN FÜR UNSERE SCHWEREN ZEITEN.

Wir in Dianetik und Scientology haben es mit einer totalitären Verschwörung zu tun gehabt, die „geistige Gesundheit“ dazu verwendete, um Bevölkerungen unter Kontrolle zu halten. Das war keine normale PRO-Atmosphäre, wie Firmenbetriebe sie antreffen. Es begann mit Krieg, wobei der Gegner alle Pressemedien und Regierungen kontrollierte.

Wir mussten wirklich sehr, *sehr* gut sein, *um das überhaupt durchzustehen*. Unsere „Öffentlichkeit“ versteht das nicht. Sie ist an aalglatte, unbehelligte Firmen gewöhnt, die ihnen „Wunderspeise, das Frühstück für Idioten“ verkaufen, „Fahre-Langsam-Benzin“ oder „Auch-Sie-können-geisteskrank-sein“.

Was also Dianetik und Scientology betrifft, haben wir in Sachen PRO eine Aufgabe vor uns, die die üblichen Firmenbedürfnisse bei weitem übersteigt.

Gewöhnliche PRO-Aktionen haben wir in der Vergangenheit nicht allzu schlecht bewältigt. Zum Beispiel lassen unsere Veranstalter von Kongressen die PROs des Parteikongresses der Demokratischen Partei in den USA wie tölpelhaft Amateure erscheinen.

Der Gegner hat sich aller verfügbaren PRO- und Geheimdiensttechniken bedient, um uns aufzuhalten, und da der Gegner außerdem viele Schlüsselfiguren der Regierung beherrschte, ist dies eine sehr harte Zeit gewesen.

Dass wir überhaupt am Leben sind und expandieren, zeigt, dass wir unsere Sache nicht allzu schlecht gemacht haben. Der Gegner ist definitiv dabei zu verlieren.

Der Grund dafür ist INTEGRITÄT. Im Großen und Ganzen sind unsere Leute aufrichtig.

MUNDPROPAGANDA ist eine Public-Relations-Kommunikationslinie, die Presse, Rundfunk, Fernsehen oder Herrn Großmaul *überlegen* ist. Rundfunk, Presse und Fernsehen versuchen nur, „Mundpropaganda“ zu schaffen. Dieser Ausdruck bedeutet, was Leute zueinander sagen.

Indem wir das repräsentieren, was Leute für gut befinden und uns dem entgegenstellen, was sie für schlecht befinden, beschleunigen wir MUNDPROPAGANDA enorm.

Wir werden nur in dem Ausmaß vorankommen, wie Dianetik und Scientology in den Händen von Auditoren funktionieren, und nicht weiter.

Der Gegner, dem es an Integrität, Mundpropaganda und brauchbarer Tech mangelt, hat – trotz völliger Beherrschung der Regierungen, der Presse, des Rundfunks, Fernsehens sowie aller klassischen PRO-Medien und finanzieller Mittel in Milliardenhöhe – nicht gewonnen.

Wir sehen also, dass es drei Güter gibt, die gegenwärtige PRO-Konzeptionen übersteigen. Dies sind die folgenden:

A. INTEGRITÄT

B. MUNDPROPAGANDA

C. FUNKTIONSFÄHIGKEIT UND NÜTZLICHKEIT DES PRODUKTS.

Alle PRO-Ratschläge und -Weisungen werden nichts fruchten, wenn die obigen drei Dinge nicht wesentlicher Bestandteil der PRO-„Firmen“-Planung sind.

Wie viel ein Produkt KOSTET, beeinflusst zu einem gewissen Grad, ob es benutzt wird oder nicht. Aber das Destabilisieren von Preisen (wie z.B. eine kleine Verteuerung) ist, wie wir gelernt haben, äußerst tödlich. Und das Senken von Preisen erhöht gemäß unserer Erfahrung die Verkäufe nicht wirklich. Eine Ausnahme bilden die Gewährung 50%iger Stipendien und das Geben gewisser Kurse als Feldmitarbeiter-Preise. Und hierbei scheint tatsächlich der STATUS-Wert eine größere Rolle zu spielen als der Anreiz, Geld zu sparen. Daher ist STATUS-ERHÖHUNG ein höchstwichtiger Bestandteil des Produktes.

---

Wie auch immer, ob sich Dianetik und Scientology im Kriegszustand befanden oder nicht, die ersten 13 Punkte sind das, was wir als reguläre PRO-Aktionen betrachten würden, die schwere Einnahmeverluste zur Folge hätten, wenn man sie unterließe.

Ein Mitarbeiter, der an der Rezeption herumlungert, lässiger Umgang mit Anrufern, eine falsche Adresse oder falsch geschriebene Namen vertreiben Mitglieder. Diese Punkte blockieren nicht nur einfach Einschreibungen, sie SENKEN außerdem den STATUS DES MITGLIEDS.

Da unsere Organisationen (dank der Konzentration auf Tech) darauf ausgerichtet sind, mit dem Individuum umzugehen, muss jeder PRO sich sehr vor jedem Punkt hüten, der – vom Gesichtspunkt des „Kunden“ – dessen Status zu mindern scheinen würde.

Ein PRO sollte sich selbst die angegebenen Punkte vom Standpunkt eines wichtigen potenziellen „Kunden“ anschauen. Würden die Umgebung und Umgangsformen der Org eine angesehene Person (z.B. den Bürgermeister) als „Kunden“ anziehen oder abstoßen? Wenn die Antwort in irgendeinem Punkt „Ja“ ist, dann verliert die Org bis zu 90% ihrer Einnahmen durch diese PRO-Unterlassungen.

Wenn ein Mitarbeiterstab schlecht entlohnt wird oder die Räumlichkeiten dürftig möbliert, unordentlich vollgestopft oder schmutzig sind, dann liegt der Irrtum entweder bei den ersten 13 oder den obigen PRO-Punkten A, B, C.

Ein PRO, der dem Führungsrat Aktionen empfiehlt (und er sollte direkten Zugang zum Führungsrat oder Management haben), sollte sehr darauf achten, nicht die Lebenskraft der Org mit zu viel aggressiver Kontrolle abzutöten. Der PRO hat auch den Mitarbeiterstab als Zielpublikum. Wenn man Butterbrote essende Mitarbeiter aus dem Rezeptionsbereich schaffen will, startet man am besten eine

Kampagne für einen Mitarbeiter-Aufenthaltsraum, bekommt einen und verbietet dann das Gewimmel an der Rezeption.

Der PRO, der PRO-Punkte durchsetzt, ist unweigerlich ein ideenreiches Geschöpf, selbst bei der Durchführung seiner regulären PRO-Aktionen.

Der Gegner, den wir hatten, erzielt eine sehr hohe Punktzahl bei 1 bis 13 (mit Ausnahme von 4, Zusicherung, Dienste zu geben; und 7 und 8, ethnische Punkte). Dianetik- und Scientology-Orgs erzielen ziemlich niedrige Punktzahlen bei 1 bis 13 (außer 4, 7 und 8, bei denen sie gut sind).

Dianetik- und Scientology-Orgs leisten gute Arbeit, was A, B und C betrifft. Der Gegner bricht diesen gegenüber völlig zusammen.

Wenn Dianetik- und Scientology Orgs bei *allen* Punkten (1 bis 13 und A, B und C) gute Arbeit leisteten, wäre die „Schlacht“ in sehr kurzer Zeit gewonnen.

Wenn ein PRO nicht daran arbeitet, die Punkte 1 bis 13 sowie A, B und C in seinem Gebiet allesamt vollständig zur Anwendung zu bringen, erfüllt er seine Aufgabe nicht. Wenn er all diese Dinge *tatsächlich* tut, dann ist er ein sehr, sehr wertvoller PRO, und jede erdenkliche Hilfe bei der Ausübung seiner Tätigkeit sollte ihm zuteil werden.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. SEPTEMBER 1970  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER  
PRO-KURS-CHECKSHEET  
MISSIONEN

**ERSTE RICHTLINIE**

Die erste Richtlinie einer Scientology Org wurde etwa am 8. oder 10. März 1950 festgelegt und lautet:

**HALTEN SIE FREUNDLICHE BEZIEHUNGEN MIT DER UMGEBUNG  
UND DER ÖFFENTLICHKEIT AUFRECHT.**

**L. RON HUBBARD  
GRÜNDER**

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
WASHINGTON, D.C.

HCO-BULLETIN VOM 18. JUNI 1957

ALLE MITARBEITER  
WASHINGTON  
UND LONDON

FRAGEN  
DER LEUTE

Ein Kongress *M U S S*,

eine Organisation *M U S S*

die Fragen der Leute *beantworten*.

Das ist die hauptsächliche Beschwerde der Öffentlichkeit – dass Scientologen inner- oder außerhalb der Organisation Fragen über dieses oder jenes nicht direkt beantworten.

Verstehen Sie sie, beantworten Sie sie, schließen Sie Freundschaften.

Herzlichst,

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 30. MAI 1971

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

PR-SERIE NR. 9  
MANIEREN

Das ursprüngliche Verfahren, das der Mensch entwickelt hatte, um die Maschinerie menschlicher Beziehungen zu ölen, waren „Gute Manieren“.

Verschiedene andere Begriffe, die dieses Verfahren beschreiben, sind Höflichkeit, Anstand, Förmlichkeit, Etikette, Form, Verbindlichkeit, Kultiviertheit, Schliff, Kultur, Artigkeit, Zuvorkommenheit und Respekt.

Sogar die primitivsten Kulturen hatten hochentwickelte Rituale der zwischenmenschlichen Beziehung. Bei den Studien von 21 verschiedenen primitiven Völkern, die ich vor Ort vornahm, war ich immer wieder von den Förmlichkeiten beeindruckt, die ihre Beziehungen zwischen Menschen, Stämmen und Völkern begleiteten.

Bei allen Völkern werden „schlechte Manieren“ verdammt.

Jene mit „schlechten Manieren“ werden ABGELEHNT.

Somit bestand die primäre Technologie der Public Relations aus „Manieren“.

Daher wird ein Public-Relations-Fachmann oder -Team scheitern, wenn er bzw. es die Manieren nicht geübt und gemeistert hat, die von denjenigen, mit denen sie Kontakt aufnehmen, als „gute Manieren“ akzeptiert werden. Ein solcher PR-Fachmann oder ein solches PR-Team mag die ganze höhere PR-Technologie kennen und dennoch kläglich scheitern, einfach weil er bzw. es „schlechte Manieren an den Tag legt“.

„Gute Manieren“ fassen sich folgendermaßen zusammen: a) der anderen Person Wichtigkeit gewähren und b) den Zweiweg-Kommunikationszyklus (wie in *Dianetik* 55!) zu verwenden. Was auch immer die Bewegungen oder Rituale sind, diese beiden Faktoren gehören dazu. Daher wird ein PR-Fachmann, der gegen sie verstößt, feststellen, dass er selbst sowie sein Programm abgelehnt wird.

Arroganz und Gewalt mögen vielleicht Herrschaft und Kontrolle gewinnen, aber sie werden niemals Akzeptanz und Respekt gewinnen.

Trotz all ihrer „mentalenen Technologie“ konnten Psychiater oder Psychologen niemals den Beifall oder den allgemeinen Goodwill der Leute gewinnen, weil sie

persönlich a) unglaublich arrogant sind und b) eine vernichtende Verachtung gegenüber anderen hegen („der Mensch ist ein Tier“, „die Leute sind alle geistesgestört“ usw.). Geboren aus der militärischen Einstellung Bismarcks haben diese Gebiete ebenso die Haltung übernommen, die die Nazis zum Gegenstand weltweiter Verdammung machte. Wie viele Menschen auch verstümmelt oder getötet wurden, die Nazis hätten genauso wenig die Welt beherrscht, wie ihre „mentalen Wissenschaftler“ jemals die Menschheit besiegen werden.

Sie haben einfach keine „guten Manieren“; d.h. a) sie halten andere nicht für wichtig oder geben ihnen nicht das Gefühl, wichtig zu sein und b) ein Kommunikationszyklus ist ihnen völlig fremd.

## ERFOLGREICHE PR

Jede erfolgreiche PR baut daher auf dem Fundament guter Manieren auf, da diese die erste Technologie ist, die entwickelt wurde, um zwischenmenschliche Beziehungen zu erleichtern.

Gute Manieren sind in viel weiterem Ausmaß bekannt und respektiert als PR-Technologie. Deshalb wird KEINE PR-Technologie erfolgreich sein, wenn dieses Element ausgelassen wird.

„Bloße Wachleute“ als nicht beachtenswert abzutun, während man nach einem Kontakt mit deren Boß strebt, kann verhängnisvoll sein. Wer spricht mit ihrem Boß? Diese „bloßen Wachleute“.

Eine Verabredung zu treffen und nicht einzuhalten, eine Einladung so spät herauszugeben, dass sie nicht mehr angenommen werden kann, kein Essen oder Getränk anzubieten, nicht aufzustehen, wenn eine Dame oder ein wichtiger Mann eintritt, seine Untergebenen in der Öffentlichkeit wie Lakaien zu behandeln, in der Öffentlichkeit seine Stimme scharf zu erheben, einen anderen, der spricht, zu unterbrechen, um „etwas Wichtiges zu tun“, sich nicht zu bedanken oder „Gute Nacht“ zu sagen – all das sind „schlechte Manieren“. Leute, die diese oder tausend andere Unhöflichkeiten begehen, werden von jenen, mit denen sie in Kontakt kommen, innerlich abgelehnt.

Da PR im Grunde Akzeptanz ist, machen schlechte Manieren sie völlig zunichte.

Ein erfolgreicher PR-Fachmann muss gute Manieren haben.

Das ist nicht schwierig. Man muss seine Einstellung anderen gegenüber einschätzen und sie ausbügeln. Sind sie, jeder für sich, wichtig? Man muss den Zweiweg-Kommunikationszyklus perfekt beherrschen – so perfekt, dass er so natürlich ist, dass er nie bemerkt wird.

Wenn diese beiden Dinge gegeben sind, kann ein PR-Fachmann jetzt die Teilchen des Rituals lernen, die das Verfahren bilden, das in der Gruppe, mit der er Umgang pflegt, als „gute Manieren“ betrachtet wird.

Dann, unter der Annahme, dass die PR-Technologie korrekt verwendet wird, hat man erfolgreiche PR.

## WICHTIGKEIT

Sie haben keine Vorstellung, wie wichtig Leute sind. Es gibt ein umgekehrtes Verhältnis – diejenigen am unteren Ende hegen eine *weit* größere Eigenwichtigkeit als diejenigen an der Spitze, die wichtig *sind*. Die Vorstellung einer Putzfrau von ihrer eigenen Wichtigkeit ist weit größer als die eines erfolgreichen Generaldirektors!

Ignorieren Sie Menschen auf eigene Gefahr!

Schmeichelei ist nicht sehr nützlich, ist häufig verdächtig, da sie nicht aus einer aufrichtigen Überzeugung kommt und ihre Falschheit für jeden, außer einen Narren, erkennbar ist.

Man macht einer Person ihre Wichtigkeit ersichtlich, indem man ihr Respekt zeigt oder einfach indem man ihr versichert, dass sie sichtbar und willkommen ist.

Jemandes Existenz zu sehen und zu bestätigen, bedeutet, ihm Wichtigkeit zu gewähren.

Seinen Namen und seine Beziehungen zu kennen, schafft auch Wichtigkeit.

Seine *eigene* Wichtigkeit geltend zu machen ist etwa so willkommen wie eine tote Katze auf einer Hochzeit.

Leute haben Wert und Wichtigkeit. Ob groß oder klein, sie sind wichtig.

Wenn Sie das wissen, dann haben Sie es schon zur Hälfte geschafft, gute Manieren zu haben.

Dann kann PR auftreten.

## KOMMUNIKATION

Der Zweiweg-Kommunikationszyklus ist wichtiger als der Inhalt.

Der Inhalt der Kommunikation, die Bedeutung, die zu einem anderen oder anderen hinübergebracht werden soll, ist sekundär gegenüber der Tatsache eines Zweiweg-Kommunikationszyklus.

Kommunikation existiert, um beantwortet oder verwendet zu werden.

Kommunikation, bei der der Kommunikationszyklus zuerst „in“ ist, muss existieren, bevor sie irgendeine Botschaft mit sich trägt.

Botschaften reisen nicht ohne vorhandene Linie.

Die Werbung verletzt dies immer. Kaufen Sie Bohnissimo! Ins Leere hinein. Andere Dinge müssen die Linie etablieren. Und die Linie muss so beschaffen sein, dass man eine Antwort erhält, entweder in Form von Benutzung oder Kauf oder Antwort.

Ein lustiges Beispiel war ein Briefschreiber, der den Leuten ohne Einleitung oder Angabe eines Grundes schrieb, sie sollten ein Paket für viele tausend Dollar kaufen, ohne auch nur eine Erklärung seines Nutzens oder Wertes zu geben. Antwort: Null. Keine Kommunikationslinie. Er schrieb an einen Namen, aber nicht wirklich an irgendjemand.

Bei gesellschaftlichem Umgang muss ein Kommunikationszyklus etabliert werden, ehe irgendeine Anerkennung des Sprechers auftreten kann. Dann könnte man eine Aussage vermitteln.

Gute Manieren erfordern einen Zweiweg-Kommunikationszyklus. Das trifft sogar für informelle Briefe und Telefongespräche zu.

Daraus ergibt sich, dass man „sich von der Gastgeberin verabschiedet, wenn man geht“.

Man muss den Zweiweg-Kommunikationszyklus wirklich verstehen, um wirklich gute Manieren zu haben.

Ohne einen Zweiweg-Kommunikationszyklus ist PR eine ziemlich armselige Sache.

## NATURVÖLKER

Wenn das Ritual einer Versammlung bei den Indianern so exakt und komplex war, wenn tausend andere Naturvölker präzise gesellschaftliche Verhaltensweisen und Formen der Anrede hatten, dann ist es vom modernen Menschen nicht zu viel verlangt, ebenfalls gute Manieren zu haben.

Aber „gute Manieren“ sind in unserer Zeit weniger sichtbar, als sie es einmal waren. Dies geschieht, weil die Vermischung von so vielen Völkern und Bräuchen dazu geneigt hat, die in den kleineren Einheiten einmal fest etablierten Muster der Rituale zu zerstören.

So scheint man auf ein Zeitalter von schlampigen Manieren zu blicken.

Das ist keine Entschuldigung, schlechte Manieren zu haben.

Man kann ausgezeichnete Manieren haben, indem man Folgendes einhält:

- a) die Wichtigkeit von Leuten;
- b) den Zweiweg-Kommunikationszyklus;
- c) örtliche Rituale, die als korrektes Benehmen eingehalten werden.

Dies sind die ersten unerlässlichen Punkte für einen PR-Fachmann oder eine PR-Fachfrau.

Auf dieser Grundlage kann eine akzeptable PR-Präsenz aufgebaut werden, die PR erfolgreich machen wird.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. APRIL 1983

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER  
ALLE PR-FACHLEUTE  
ABTEILUNGEN 6  
KLASSE-IV-ORGS  
SAINT HILLS  
AOs  
FSO  
MISSIONEN

FÜHRUNGS-SERIE NR. 25  
PR-SERIE NR. 47  
**GOODWILL**

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	10. Sept. 82	Finanz-Serie Nr. 36 AUSTAUSCH, EINNAHMEN DER ORG UND ENTLOHNUNG DER MITARBEITER
HCO PL	28. Febr. 65 I	GEBEN SIE DIENSTE
HCO PL	26. Mai 61 II	KSW-Serie Nr. 2 QUALITÄT ZÄHLT
HCO PL	21. Nov. 68 I	ÜBERGEORDNETE RICHTLINIE
HCO PL	2. Sept. 70 II	ERSTE RICHTLINIE
HCO PL	17. Juni 69	DAS IMAGE DER ORG
HCO PL	24. Aug. 65 II	SAUBERKEIT VON RÄUMLICHKEITEN UND MITARBEITERN – VERBESSERN SIE UNSER IMAGE
HCO PL	11. Dez. 69 I	ERSCHEINUNGSBILD IN ÖFFENTLICHKEITABTEILUNGEN

Das Ausmaß der öffentlichen Nachfrage nach Diensten und Ihre zukünftigen Einnahmen sind beide größtenteils von GOODWILL abhängig.

Goodwill ist das Ansehen, das eine Organisation bei ihrem Zielpublikum im Hinblick auf Integrität, guten Service, prompte Bezahlung von Rechnungen, qualitativ hohes Geben von Diensten, Freundlichkeit und so weiter genießt.

Hervorragende technische Dienste zu geben ist das, was eine lodernde Flamme von Goodwill und PR erzeugt, die sich durch Mundpropaganda wie ein Lauffeuer verbreitet.

Veranstaltungen, Tage der offenen Tür, Touren, Film- oder Dia-Vorführungen – derartige Aktivitäten dienen alle dazu, öffentliches Interesse und Goodwill zu erzeugen.

Ausbildung und Prozessing sind Güter, die weitaus erstrebenswerter sind als irgendetwas anderes, das diese Welt zu bieten hat. Und wenn diese mit überragender technischer Anwendung und den fantastischen Gewinnen, die möglich sind, durchgeführt werden, würden Sie dermaßen viel öffentliche Unterstützung aufreiben, dass Sie bald eine Armee leidenschaftlicher Anhänger vor Ihrer Tür hätten, ganz gleich, wie viel die Psychs und die Presse über uns schimpften (auch wenn sie noch existieren und dies tun).

**PR**

Gute technische Dienste zu geben ermöglicht es, gute „PR“ (Public Relations) zu haben. Definitionsgemäß ist PR die Kunst, gute Arbeiten bekannt zu machen. Es ist

effektive Ursache, gut demonstriert. Wenn die technische Abteilung regelmäßig Wunder hervorbringt, geht es einfach darum, dies weithin bekannt zu machen. Ihr Zielpublikum wird es mit Hilfe von „Mundpropaganda“ sogar für Sie erledigen.

## MUNDPROPAGANDA

Beinahe alle Prospects für Scientology stammen von Leuten, die Dienste erhalten haben und die andere Leute motivieren, Dienste zu bekommen oder Bücher über das Gebiet zu lesen. Dies wird MUNDPROPAGANDA genannt. Mundpropaganda kommt daher, dass man zahlreiche Leute im Feld hat, die glücklich, fröhlich und mit ihrem Service zufrieden sind und die in den Bereichen der Dianetik und Scientology aktiv sind. Dort kommt der Großteil Ihrer Einnahmen her.

Mundpropaganda ist eine Form von Werbung, die Anzeigen in Zeitungen, Radio- und Fernsehspots überlegen ist. „Es hat für Hans funktioniert, also wird es wohl für mich funktionieren“ ist die Meinung der Leute. Und was Scientology betrifft, haben sie Recht.

Wenn Mundpropaganda und PR vernachlässigt worden sind, dann deshalb, weil die Org nicht mit Goodwill gearbeitet hat und ihre Tech „out“ gehen ließ (und sich dadurch selbst ein Vermögen kostet). Dies trifft auf alle Organisationen und Missionen zu bis ganz hinauf zur FSO und schließt auch andere Einheiten und Netzwerke mit ein.

Die „Propaganda“, ob gut oder schlecht, verbreitet sich wie ein Lauffeuer. Das ist der Grund, weshalb Sie nie etwas sich so schnell leeren sehen werden, wie eine nicht standardgemäß geleitete Akademie; oder umgekehrt, sich etwas so schnell füllen sehen werden wie eine clever geleitete, in-Tech Akademie mit straffem Stundenplan.

## ZUSAMMENFASSUNG

Was Goodwill, Mundpropaganda und PR anbelangt, kommen noch andere Faktoren ins Spiel. Die Person aus der Öffentlichkeit hat beim Umgang mit der Geschäftswelt gelernt, saubere, angenehme Räumlichkeiten und raschen, freundlichen Service zu erwarten.

Es gibt nichts, was Goodwill so zerstört wie schmutzige Räumlichkeiten, schlampiger „Hilf Dir selbst“-Service und eine unfreundliche Mitarbeiterschaft.

Saubere Räumlichkeiten, professionelles Auftreten, guter Service und vor allem eine freundliche Mitarbeiterschaft tragen alle enorm dazu bei, Goodwill zu fördern.

Es ist nicht nur die Aufgabe des Public-Relations-Beauftragten, für Goodwill zu sorgen. Es gehört zu den Aufgaben eines *jeden* Mitarbeiters, zu helfen, Goodwill für die Organisation aufzubauen, indem er diejenigen Dinge tut, die die Öffentlichkeit dazu bringen werden, eine gute Meinung über sie zu haben, und indem er sich davon zurückhält, diejenigen Dinge zu tun, die in schlechter PR für die Organisation resultieren würden.

Vor allem ist es das Hauptanliegen eines jeden Mitarbeiters, dass die Organisation die qualitativ bestmögliche Tech zur Verfügung stellt. Wenn dieser Punkt „in“ ist, ist er *die* Quelle von Goodwill.

Sie müssen beim Erschaffen von Goodwill selbst mit Hand anlegen. Es ist *Ihre* Org!

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER





# KOMMUNIKATION

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. JULI 1959  
AUSGABE II

(VON SEC ED) UMZUWANDELN  
ALLE MITARBEITER  
ZENTRALER ORGS

## OUTFLOW

Outflow ist heiliger, moralischer, lohnender und effektiver als Inflow.

Es folgen die Prioritäten für die Aktionen von Mitarbeitern für jede beliebige Unterabteilung oder jeden beliebigen Mitarbeiter:

1. Outflow an die allgemeine Öffentlichkeit unter Verwendung jedes beliebigen Kommunikationspartikels oder -systems,
2. Inflow von Einnahmen-produzierenden Kommunikationspartikeln,
3. Outflow von fertiger Arbeit oder Berichten an andere Org-Mitarbeiter,
4. Inflow von Befehlen, Anfragen und Information von anderen Org-Mitarbeitern.

Investieren Sie Ihre Zeit gemäß obigen Prioritäten und erhöhen Sie so Ihre Einheit.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. JANUAR 1966  
AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON  
SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN:  
MITTEILUNGSZETTEL

(Revidiert die HCO PLs vom 8. Apr. 58 und 13. Dez. 62.)\*

Ein organisationsinterner Mitteilungszettel ist eine einfache Sache. Sie können, wenn Sie wollen, ein Exemplar behalten, aber nur ein Exemplar (das Original) geht weg und kommt zurück.

Wenn Sie ein Mitteilungszettel schreiben, adressieren Sie ihn an den *POSTEN* – NICHT an die Person. (Wenn eine Person den Posten wechselt oder weggeht, wird der neue Posteninhaber den Mitteilungszettel erhalten, wenn er an den Posten adressiert ist; aber wenn Sie ihn an die Person adressieren, dann wird er vielleicht nicht empfangen und erledigt, wenn die Person weggeht.)

Setzen Sie einen Mitteilungszettel wie folgt auf: (als Information oder Ratschlag)

Beispiel:

Mimeograph-Beauftragter

Versorgungsbeauftragter

(Datum) \_\_\_\_\_

Lieber \_\_\_\_\_,

Dein Auftrag vom . . . (Mitteilung).

(Grußformel)

Unterschrift: \_\_\_\_\_

oder als ein Ersuchen oder Befehl:

Postsachbearbeiter

via Dir. f. Komm.

(Datum) \_\_\_\_\_

HCO-Gebietssekretär

Lieber \_\_\_\_\_,

Bitte Sorge dafür, dass ... (Befehl oder Ersuchen).

(Grußformel)

Unterschrift: \_\_\_\_\_

\*Beide der hier erwähnten Richtlinienbriefe wurden seither aufgehoben.

Diese Form wird benutzt, sodass ein Pfeil gezogen werden kann, der auf den Posten weist, an den der Mitteilungszettel zurückgehen soll, wenn er zum Zurückschicken bereit ist. Das beseitigt die Notwendigkeit, es zu schreiben. Wenn dies eine Mitteilung ist, die in Ihren Hut-Ordner gehen sollte, legen Sie sie entweder in Ihren Hut-Ordner und bestätigen Sie den Absender oder schreiben Sie sie für Ihren Hut-Ordner ab, und schicken das Original an den Absender zurück. Wenn der Mitteilungszettel von einem Untergebenen zu Ihnen kommt, bestehen Sie immer darauf, dass der Untergebene mit „das ist in Ordnung“ attestiert hat. Wenn Sie den Mitteilungszettel dann wieder weiterschicken wollen, müssen auch Sie mit „das ist in Ordnung“ attestieren und ihn weiterschicken. Wenn es nicht in Ordnung ist, schicken Sie den Mitteilungszettel an den Urheber zurück, wobei Sie kurz angeben, warum es nicht in Ordnung ist.

Der Empfänger erledigt den Mitteilungszettel und *behält ihn zurück*, bis er vollständig erledigt worden ist. Wenn es sich um eine Angelegenheit handelt, die Tage oder Wochen in Anspruch nimmt, können Sie dem Absender einen Mitteilungszettel schicken und erklären, dass man sich um das und das kümmert und zu erwarten ist, dass es innerhalb einer bestimmten Zeit fertig sein wird – aber behalten Sie den ursprünglichen Mitteilungszettel, bis die Arbeit erledigt ist; dann schicken Sie ihn mit dem Vermerk „ERLEDIGT“ an den Absender zurück. Schicken Sie nicht das Original mit der Bemerkung „Ist in Arbeit“ zurück. Originale werden nur mit „ERLEDIGT“ oder „Kann nicht erledigt werden“ zurückgeschickt. Sonst bleibt die Kommunikation unvollständig.

Wenn Sie auf einen Mitteilungszettel antworten, schreiben Sie das Datum der Mitteilung auf. Mitteilungszettel werden handgeschrieben. Führungskräfte – Führungssekretäre ausgenommen – sollten ihre Mitteilungszettel nicht von einer Sekretärin tippen lassen, außer der Mitteilungszettel ist sehr umfangreich.

## FARBERKENNUNGSSYSTEM FÜR MITTEILUNGSZETTEL UND BRIEFE

Die Kennfarben für Papier für Abteilungen sind wie folgt:

HCO-Abteilung 1 – Gold

HCO-Abteilung 2 – Hellrosa oder Violett

Abteilung 3 – Dunkelrosa

Abteilung 4 – Grün

Abteilung 5 – Grau

Abteilung 6 – Kanariengelb oder Gelbbraun

Abteilung 7 – Blau oder Weiß

Weißes Papier wird auch für Briefe an das Feld, Geschäftshäuser, Protokolle von Vorständen sowie für Manuskripte und Forschungsnotizen verwendet.

Kopien geschriebener Briefe sind in der Kennfarbe der Abteilung, die den Brief schreibt.

## SCHRIFTLICHE ERSUCHEN

Wenn Sie ein Ersuchen haben, machen Sie es schriftlich. Gehen Sie nicht zu der Person und erwarten von ihr, dass sie Ihr Ersuchen mit sich im Kopf herumträgt. Mitarbeiter sollen anderen Mitarbeitern weder ihren Körper noch ihren Körper samt Mitteilungszettel präsentieren, außer bei tatsächlichen Konferenzen, die auf ein Minimum beschränkt sind. Wenige Dinge erfordern Konferenzen. Mitteilungszettel besorgen neunundneunzig Prozent der organisatorischen Angelegenheiten.

## KÖRBE IM KOMMUNIKATIONSZENTRUM

Das Kommunikationszentrum enthält einen Korb für jeden Mitarbeiter. Jeder Korb hat ein Schildchen mit dem Namen der Person, und unterhalb des Namens steht ihr Posten oder ihre Posten. Jeder ist dafür verantwortlich, seine eigenen Mitteilungszettel zu den richtigen Körben zu bringen und täglich seine eigenen Mitteilungszettel abzuholen. Versäumen Sie es nicht, Ihre Mitteilungszettel mindestens zweimal am Tag abzuholen (einmal am Morgen und einmal am Nachmittag – machen Sie sich Ihren eigenen Zeitplan). Aber lassen Sie nicht zu, dass sich Mitteilungszettel in Ihrem Korb anhäufen.

In größeren Orgs können ein Kommunikationszentrum und separate Abteilungs-Kommunikationszentren eingerichtet werden. Das Kommunikationszentrum würde aus einem Korb für jede Abteilung, sowie einem Korb für L. Ron Hubbard und einem für externe Orgs bestimmten Ausgangskorb bestehen. Jedes Abteilungs-Kommunikationszentrum ist im Arbeitsbereich der Abteilung platziert, mit einem Korb für jeden Mitarbeiter in dieser Abteilung sowie einem Abteilungs-Eingangskorb und einem Abteilungs-Ausgangskorb. Ein HCO-Kurier für Mitteilungszettel wäre dafür verantwortlich, Mitteilungszettel in die Eingangskörbe der Abteilungen zuzustellen, sowie von den Ausgangskörben der Abteilungen in die Körbe im Kommunikationszentrum. Der Sekretär des Sekretärs ist für die Verteilung der Mitteilungszettel vom Eingangskorb der Abteilung zu den Körben der Mitarbeiter verantwortlich.

## ORGANISATIONSTAFEL

Halten Sie sich über alle Postenwechsel auf dem Laufenden. Sowie das Org Board verändert wird, werden die Körbe im Kommunikationszentrum verändert. Sie sollten immer wissen, wer welchen Posten besetzt, damit Sie, wenn Sie einen Mitteilungszettel zustellen, immer wissen werden, in wessen Korb er geht. Wenn Sie sich nicht sicher sind, überprüfen Sie das Org Board.

## DAS BEANTWORTEN VON KOMMUNIKATIONEN

Bearbeiten Sie Ihre Mitteilungszettel täglich. Lassen Sie sie sich nicht bei Ihnen anhäufen. Wenn jemand Ihnen einen Mitteilungszettel schickt, lassen Sie von sich hören. Bekommen Sie nicht den Ruf: „Ich zögere, soundso einen Mitteilungszettel zu schicken, weil ich nicht weiß, wann ich etwas hören werde oder ob ich jemals etwas hören werde.“ LASSEN SIE IHRE MITTEILUNGZETTEL NICHT IN EINER SACKGASSE ENDEN. Wenn Sie zulassen, dass sich Ihre Mitteilungszettel (oder Briefe) auf

Ihrem Schreibtisch anhäufen, schneiden Sie tatsächlich die Kommunikationslinien der Organisation ab, und damit Ihren eigenen Gehaltsscheck.

### DAS BEANTWORTEN VON BRIEFEN

Sekretäre, die Briefe tippen, sollten immer darauf achten, dass sie den Durchschlag *auf* den eingegangenen Brief heften – verwenden Sie keine Büroklammer. Beim Beantworten von Briefen beantworten Sie die Fragen der Leute. Geben Sie ihnen die Information, die sie erbitten. Verwenden Sie die Methode der Gradientenskala. **VERSÄUMEN SIE NICHT, DEREN FRAGEN ZU BEANTWORTEN.** Wenn Sie die Antworten nicht wissen, finden Sie sie heraus.

### ORIGINIERTE MITTEILUNGSZETTEL

Der Zweck der Sekretärsinheit ist, Antworten auf Briefe zu tippen. Die meisten organisationsinternen Mitteilungszettel können von Hand geschrieben werden: Dies spart die Zeit, sie auf Band aufzunehmen, (wenn Sie sie selber schreiben könnten) und spart die Zeit des Phontypisten, um Briefe zu beantworten. Bleiben Sie mit anderen Mitarbeitern und mit unseren Korrespondenten in Kommunikation. Wenn Sie Ihre Mitteilungszettel nicht korrekt erledigen, dem Absender nicht antworten, so wie ich es vorher erwähnte, kürzen Sie sich Ihren eigenen Gehaltscheck.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HASI-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. NOVEMBER 1958

## DAS DREI-KÖRBE-SYSTEM

Ab sofort gilt: Jeder Verwaltungsmitarbeiter muss drei aufeinander gestellte Körbe haben.

Der oberste, mit „EINGANG“ beschriftete Korb sollte jene Dinge enthalten, die noch angeschaut werden müssen.

Der mittlere, mit „UNERLEDIGTES“ beschriftete Korb soll jene Dinge enthalten, die angesehen wurden, mit denen man sich aber nicht sofort befassen kann.

Der unterste, mit „AUSGANG“ beschriftete Korb soll jene Dinge enthalten, mit denen man sich befasst hat und die jetzt wieder zur Verteilung auf die Kommunikationslinien oder zur Ablage und so weiter bereit sind.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

[Anmerkung des Herausgebers: Der HCO PL vom 25. Febr. 1966, FUNKTIONEN DER UNTERABTEILUNG FÜR KOMMUNIKATIONEN, dehnt den Gebrauch des Drei-Körbe-Systems auf alle Mitarbeiter aus: „Der Dir f. Komm sorgt dafür, dass jeder Mitarbeiter einen Korb in einem Kommunikationszentrum und eine persönliche Kommunikationsstation in der Nähe seines Arbeitsbereichs hat, gleichgültig wer der Mitarbeiter ist – das schließt den Hausmeister mit ein!“ Dieser HCO PL kann in OEC-Band 1 gefunden werden.]

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. JANUAR 1961  
AUSGABE II

HCOs

## PLATZIEREN VON MITTEILUNGEN

Die erste Aktion HCOs ist Kommunikation. Jeder sollte über die Platzierung von Mitteilungen Bescheid wissen.

Telegramme und Telex: Das Original wird niemals auf die Kommunikationslinien gegeben. Nur *Kopien* gehen auf die Kommunikationslinien.

Nehmen Sie die Mitteilung aus der Telexmaschine heraus und stempeln Sie jede Kopie mit dem Datum. Legen Sie das Original in den Telexkorb. Übermitteln Sie den betreffenden Personen sofort sämtliche Kopien persönlich.

Legen Sie das Telegramm oder Telex genau in die Mitte der Schreibtischunterlage des Empfängers. Legen Sie sie *nicht* in den Eingangskorb. Vermischen Sie sie *nicht* mit anderen Papieren.

Der Empfänger der Kopie einer Kabelnachricht (wenn sie per Telex gekommen ist) kann sie vernichten oder an andere Personen weiterleiten, die es betrifft.

Wenn es sich lediglich um ein Telegramm von der Telegrammfirma handelt, nicht um ein Telex, muss es aufgehoben und abgelegt werden, da man nichts als die Originalexemplare hat.

Antworten auf Telegramme werden dem Kommunikator stets von Hand übermittelt und haben Priorität. Sie gehen nicht auf die normalen Kommunikationslinien.

### MITTEILUNGSZETTEL

Mitteilungszettel, die mit „Eilig“ gekennzeichnet sind, werden auf spezielle Weise gehandhabt. Sie kommen in die Mitte des Schreibtisches, so wie Telegramme und Telexe.

Normale Mitteilungszettel gehen auf die Kommunikationslinien.

Briefe gehen auf die Kommunikationslinien.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



**HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO**  
**Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex**  
**HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 21. SEPTEMBER 1961**

Ausgabe I

Sthil

**LINIEN FÜR MITTEILUNGSZETTEL**

**Jede Person muss eine Kommunikationsstation mit Körben besitzen.**

**Jedes Mitglied des Hauspersonals hat eine einzelne Kommunikationsstation, die sich in der hinteren Halle befindet.**

**Jedes Mitglied des Büro- oder Schulpersonals hat eine Kommunikationsstation mit drei Körben, die sich bei seinem Schreibtisch befindet.**

**Jedes Mitglied des Büro- oder Schulpersonals muss einen Schreibtisch haben. Die Körbe der Kommunikationsstation müssen sich bei diesem Schreibtisch befinden.**

**Der Mitarbeiter darf auch einen Satz ordnungsgemäß beschrifteter, aufeinander gestellter Körbe verwenden.**

**Aber *sämtliche* Mitteilungszettel und laufende Arbeit müssen sich in den Körben der Kommunikationsstation des Büromitarbeiters befinden oder in seinem Satz aufeinander gestellter Körbe. Keine laufende Arbeit darf in Schreibtischschubladen gelegt oder abseits der Linien versteckt werden.**

**Alle Mitteilungszettel, die sich auf laufende Arbeit beziehen, müssen dorthin zugestellt werden, wohin sie gerichtet sind, und sie müssen danach in Kommunikationsstationen oder Sätzen aufeinander gestellter Körbe unter sichtbaren Titeln erkennbar sein.**

**Alle Eingangskörbe müssen leer gehalten werden.**

**Wenn eine Person ihren Eingang angeschaut, aber nicht erledigt hat, geht er in ihren Korb für Unerledigtes.**

**Es muss möglich sein, jeden Mitteilungszettel, der sich auf laufende Arbeit bezieht, auf den Linien zu lokalisieren, egal ob es sich um einen Werktag handelt oder nicht.**

**Halten Sie Ihre Kommunikationsstation mit Körben in Ordnung. Halten Sie Ihren Eingangskorb leer. Und behalten Sie laufende Arbeit sichtbar und dort, wo sie auf den Linien hingehört.**

**Übrigens, kann ich den Zustand einer Unterabteilung immer anhand des Zustandes der Kommunikationsstation beurteilen.**

**L. Ron Hubbard**  
**Gründer**

**HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO**  
**Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex**  
**HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. JULI 1966**  
Ausgabe I

Wiedervervielfältigen  
Alle Mitarbeiter

**DAS BESCHLEUNIGEN**  
**VON MITTEILUNGSZETTELN,**  
**VERALTETE MITTEILUNGSZETTEL**

**INTERNE MITTEILUNGSZETTEL**

Jeder Mitarbeiter, der einen org-internen Mitteilungszettel erhält, der mehr ab drei Tage unterwegs war (datiert am vierten Tag vor Empfangsdatum), muss die Angelegenheit an den Direktor für Kommunikationen berichten. Der Direktor für Kommunikationen muss daraufhin den Direktor für Inspektionen und Berichte ersuchen, eine Ermittlung anzustellen und dem Dir. f. Komm. Bericht zu erstatten sowie jegliche daraus resultierende Ethikaktion anzuordnen.

Wenn ein interner Mitteilungszettel vom Urheber später als sechs Tage nach dem Abschicken zurückerhalten wird, muss das gleiche Verfahren befolgt werden.

Wenn eine Antwort auf einen Mitteilungszettel vom Urheber nicht innerhalb eines Zeitraums von sechs Tagen zurückerhalten wird, wird das gleiche Verfahren befolgt.

Diese zeitliche Verzögerungen von drei Tagen und sechs Tagen sind als extrem zu betrachten

Wenn ein Schaden daraus resultiert oder Ausgaben entstehen, weil eine dringende Mitteilung nicht mit EILT gekennzeichnet worden ist, oder wenn eine eilige Mitteilung nicht sofort angekommen ist, wird das gleiche Verfahren befolgt.

**EXTERNE MITTEILUNGSZETTEL**

Jeder externe Mitteilungszettel, dessen Datum drei Tage zurückliegt, wobei zu diesem Datum die gewöhnliche Übersendungszeit hinzuzurechnen ist, muss als solcher an den Dir. f. Komm, berichtet werden, und die Verfahrensweise ist die gleiche wie bei internen Mitteilungszetteln.

Wenn ein Mitteilungszettel nicht innerhalb von sechs Tagen plus der doppelten Übermittlungszeit beantwortet wird, wird das gleiche Verfahren befolgt.

Dort, wo es Telegrafen oder Telex gibt, wird bei eiligen Mitteilungszetteln jeder Mitteilungszettel, der älter als ein Tag ist, als veraltet betrachtet.

## VERALTETE MITTEILUNG

Der Ausdruck „veraltete Mitteilung“ bedeutet jeder Mitteilungszettel oder jede Antwort, der bzw. die bei Erhalt älter ist, als man vernünftigerweise erwarten sollte, oder jede Antwort, bei der dem Datum zufolge zwischen dem Absenden des ursprünglichen Mitteilungszettels und der Antwort oder zwischen Antwort und Empfang mehr Zeit verstrichen ist, als man vernünftigerweise erwarten sollte.

## VIAS

Diese Vorschriften gelten für alle Mitteilungszettel und schließen sämtliche Vias mit ein.

## AUSSERGEWÖHNLICHE ORTE

Orte, die keinen Luftpost-, Telex- oder Telegrafendienst haben, werden als außergewöhnliche Orte betrachtet und ein Veralten tritt nur auf, wenn die vernünftigerweise zu erwartende Zeitdauer überschritten wird.

## ZEITMASCHINE

Alle Befehle oder Rückfragen können auf eine Zeitmaschine gesetzt werden.

Ein Untergebener kann Rückfragen oder Information an einen Vorgesetzten auf eine Zeitmaschine setzen und kann sich beim Dir. f. Komm. über jedes Veralten beschweren.

Eine untergeordnete Org kann Rückfragen oder eine Info, die an eine höhere Organisation geschickt werden, auf eine Zeitmaschine setzen, und kann sich beim Dir. f. Komm. über jedes Veralten beschweren.

## KOPIEREN VON MITTEILUNGSZETTELN

Jeder, der eine Beschwerde über veraltete Mitteilungszettel an den Dir. f. Komm. schickt, muss *zuerst* jeden Mitteilungszettel, den er hat, beantworten oder erledigen und *diesen* mit dessen Antwort an den Dir. f. Komm. schicken.

Der Dir. f. Komm. macht sofort eine Abschrift oder eine Fotokopie vom Original und der Antwort und schickt das Original an seinen nächsten Empfänger weiter und verwendet die Kopie nur für Ermittlungen.

## ALLE ANTWORTEN SIND DATIERT

Antwortnotizen auf Mitteilungszetteln und Antworten müssen von jetzt an vom Beantwortenden datiert werden.

Alle Mitteilungszettel werden natürlich vom Urheber datiert.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. MÄRZ 1965  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

MITARBEITER-HÜTE  
ORIENTIERUNG

## WEITERLEITEN VON MITTEILUNGSZETTELN

Es ist das Anliegen von jedem, der einen Mitteilungszettel oder eine wiedervervielfältigte Ausgabe sendet, sie präzise weiterzuleiten.

Ein großer Teil des Hutes einer Führungskraft ist das „Weiterleiten“.

Ein äußerst wichtiger Teil der Pflichten eines jeden Mitarbeiters ist richtiges Weiterleiten.

Unsere Orgs sind zu groß, um an Willi, Julia oder Peter weiterzuleiten.

Leiten Sie Mitteilungen nur an den Hut weiter, geben Sie seine Unterabteilung, Sektion und Org an. Setzen Sie jegliche Vias oben auf den Mitteilungszettel. Zeigen Sie den ersten Bestimmungsort mit einem Pfeil an.

Unterzeichnen Sie ihn mit Ihrem Namen, aber auch mit dem Hut, den Sie tragen, wenn Sie ihn schreiben. Sie üben vielleicht mehrere Hüte aus. Welcher hat geschrieben?

Genauso wie ein Postamt falsche Adressen nicht finden kann, können wir es nicht. Wenn Sie wollen, dass Ihr Mitteilungszettel ankommt, tun Sie das Obige.

Wenn Sie einen fehlgeleiteten Mitteilungszettel bekommen, sehen Sie ihn sich an, stellen Sie fest, wie er in die Irre ging, und schicken Sie ihn zusammen mit einem Exemplar dieses Richtlinienbriefes an den Absender zurück.

Auf diese Weise werden wir eine Menge Verwirrung in Orgs beseitigen.

Es ist eine Org vorhanden, wissen Sie. Viele neue Mitarbeiter laufen eine ganze Zeit lang herum, und bemerken nie, dass eine Org vorhanden ist, die Posten und Funktionen hat.

Wenn wir alle anhand unseres Org Boards vom richtigen Hut an den richtigen Hut weiterleiten, werden wir es viel früher schaffen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. APRIL 1965  
AUSGABE III

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

**ACHTEN SIE AUF WARNUNGEN  
VOR STARKEM VERKEHR**

Jede Unterabteilung, die vor starkem Verkehr im Anzug gewarnt worden ist, muss Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass die Unterabteilung angemessen mit den nötigen Materialien versorgt ist, damit sie den im Anzug befindlichen Verkehr bewältigen kann.

Ein verstecktes Hindernis auf der Linie, das eine Linie, über die ein wichtiger Flow führt, stoppt oder verlangsamt, ist das Hindernis fehlender Versorgung. Dann muss jeder anhalten, weil es keine Versorgung gibt; bei dem Versuch, neue Vorräte hereinzubekommen, entwickeln sich Notlagen; der Flow auf der Linie gerät ins Stocken – alles ist Dev-T.

Beispiel: die Unterabteilung für Werbung hat ein großes Programm, das eine Menge Mimeo-Arbeiten erforderlich machen wird, und sie warnt die Mimeo-Sektion vor im Anzug befindlichem Verkehr. Mimeo fährt damit fort, seine Vorräte in den Mengen zu bestellen, wie es der normale Verkehr erfordern würde. Die Verzögerung der Lieferung ist so groß, dass die Vorräte, die Mimeo zur Hand hat, nicht mehr ausreichen (der starke Flow ist bereits auf den Linien). Der Mimeo-Sektion gehen die Matrizen aus. ZACK! Eine Notlage, und der Flow gerät ins Stocken. Arbeitszeit ist verloren und das ganze Programm weicht von seinem zeitlich geplanten Ablauf ab.

Dasselbe Prinzip gilt auch für zusätzliche Mitarbeiter, d.h., Warnung vor starkem Verkehr im Anzug – zusätzliches Personal ist erforderlich.

Es geht einfach darum, etwas Voraussicht zu haben!

Ein hohes Aufkommen von Studenten oder PCs in einer Abteilung muss ebenfalls ein Gegenstand der Warnung sein.

Richtlinie: WARNEN Sie den Organisationssekretär vor starken Erhöhungen oder Abnahmen im Umfang des Verkehrs, sodass seine Abteilung VORBEREITET sein kann.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 26. MAI 1965  
AUSGABE II

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

KOMMUNIKATIONEN  
EINSCHREIBEN

Keine Org darf irgendwelche Einschreiben akzeptieren.

1. Lange Erfahrung zeigt, dass sie nur von Psychotikern und Regierungen stammen.
2. Es bereitet eine Menge Schwierigkeiten, sie von der Post abzuholen.

Weisen Sie sie also einfach zurück.

Man braucht sich nicht zu sorgen, dass sie Verfügungen enthalten könnten. Sie werden einfach nur von Verrückten geschickt.

TELEFONATE

Telefone sind psychotisch. Sie haben kein Gedächtnis.

Übersee-Telefonate sind häufig unverständlich und setzen Rätselraten in Gang.

Oft muss man bei dem Versuch, eine Verbindung mit einem hereinkommenden Anruf zu bekommen, sechs oder acht Stunden lang im Ungewissen herumhängen.

TELEGRAMME oder TELEXE sind *weitaus* besser, benutzen Sie sie.

Alle Übersee-Telefonate werden von Orgs abgelehnt.

Von Telefonaten zwischen Orgs, selbst auf nur einem Kontinent, muss abgeraten werden.

Benutzen Sie Telexe und Telegramme. Dann können wir herausfinden, was geschehen ist.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. JULI 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE HÜTE VON  
FÜHRUNGSKRÄFTEN

ALLE ABTEILUNGEN

LINIEN UND TERMINALE  
WEITERLEITUNG

Die wichtigsten Dinge in einer Organisation sind ihre Linien und Terminale. Wenn diese nicht NACH EINEM EXAKTEN, BEKANNTEN MODELL IN ANWENDUNG sind, kann die Organisation überhaupt nicht funktionieren.

Eine Führungskraft, die neue Linien und Posten einführt bzw. Veränderungen an alten Linien oder Terminalen vornimmt, BENÖTIGT DIE ERLAUBNIS VOM BÜRO VON LRH, bevor die Anweisung in Kraft treten kann.

Jeder, der eine solche Anweisung befolgt – Linien und Terminale in einer Org zu verändern, die schon durch Richtlinien festgelegt sind – und der keinen Ethik-Bericht über Arbeitsgefährdung geschrieben hat (eine Aussage, dass seine Arbeit durch die unrechtmäßige Anweisung eines Vorgesetzten gefährdet wird), unterliegt ebenfalls jeglicher Strafe für eine solche Abänderung.

Leute, die keine Ahnung vom Modell der Org haben, stürzen sie ins Chaos, indem sie das etablierte Modell abändern. Dann funktioniert die Org nicht und geht rasch Bankrott.

Deshalb ist die ernsthafteste Bedrohung für die Stabilität einer Org das Verschieben von Linien, ohne irgendein Verstehen darüber, was geschehen soll.

Die in Richtlinie dargelegten Linien und Terminale (Hüte) basieren auf langer, harter Erfahrung. Wenn diese simplifiziert werden, hört die Org auf, als Org zu funktionieren, und wird ein verrücktes Gerangel.

Wenn die in Richtlinien niedergelegten Diagramme für Weiterleitung von Mitteilungszetteln und Personen sorgfältig befolgt werden, wird die Org funktionieren. Wenn das nicht geschieht, wird sie nicht funktionieren.

Ein ernsthafter Fehler jeder Führungsperson oder jedes Mitarbeiters ist es, sich nicht der koordinierten Funktionen von Terminalen bewusst zu sein bzw. in Bezug auf andere Org-Hüte und Org-Funktionen völlig unbewusst zu sein.

Ein D of T, der versucht den Ethik-Hut zu tragen, ein Qualifikationssekretär, der seine internen Linien verschiebt, ein Registrar, der die Auditingstunden zuzuweisen versucht, wäre für jede große Org ausreichend, um sie in ein Durcheinander zu stürzen, in dem nichts funktioniert oder fließt.

Es gehört mehr zu einer Org als eine Person, die alle Hüte trägt, und eine weitere Person, die alle Hüte trägt usw. So eine Org wird einfach nicht gedeihen.

Die schwerste Arbeit, die eine Spitzen-Führungskraft hat, ist, den Mitarbeitern die Linien und Terminale beizubringen und dafür zu sorgen, dass sie befolgt werden. Das liegt daran, dass unerfahrene Mitarbeiter sich der Org selbst oder ihrer Flow-Lines nicht bewusst sind.

Wenn man eine sinkende Statistik sieht, ist es in vielen Fällen so, dass nur bestimmte Linien „out“ sind oder auf ihnen falsches Weiterleiten stattfindet.

Die Linien werden fließen, wenn sie alle in Anwendung sind und die Leute ihre Hüte tragen. Wenn die Personen- und Mitteilungszettel-Linien fließen, wird die Org gedeihen. Wenn sie in Unordnung sind, werden sie nicht fließen und die Org nicht gedeihen.

Keine Führungskraft und kein Mitarbeiter hat ohne ausdrückliche schriftliche Erlaubnis durch das Büro von LRH irgendein Recht, Terminale und Linien einzurichten oder zu verändern.

Ob Sie es glauben oder nicht, es wird Leute in der Org geben, die nicht die geringste Ahnung von ihrem Modell haben – oder dem Vorhandensein einer Org. Und diese werden die ersten sein, die versuchen, große Veränderungen vorzunehmen. Und diese sind die ersten, die Sie zum Ausbildungsbeauftragten für Mitarbeiter schicken sollten, damit sie auf ihre Posten überprüft werden.

Es ist ein Ethikverstoß, Anordnungen herauszugeben, die ohne die Genehmigung seitens des Büros von LRH Linien abändern.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 25. OKTOBER 1971

AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
GRUNDLEGENDER  
MITARBEITER-HUT

**KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG  
WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM  
LEGT UND NICHTS PRODUZIERT**

Es gibt *drei* Arten der Weiterleitung von Kommunikation.

Diese sind:

1. Horizontaler Schnellfluss
2. Befehlskanäle
3. Konferenz

Wenn diese drei Arten nicht unterschieden werden, kann die ganze Org lahm gelegt werden. Mitteilungszettel verbergen die Schreibtische *und* die Führungskräfte. Unabhängig aufgestellte Richtlinien kommen standardgemäßen Programmen in die Quere, und es entsteht Chaos.

**HORIZONTALER FAST FLOW**

Die normalen Flow-Linien einer Org sind horizontal.

Sie gehen nicht auf dem Org Board hinauf, hinüber und hinunter. Sie gehen von einer Einheit zu einer anderen, seitwärts, ohne über Vorgesetzte zu gehen.

Fast alle Mitteilungszettel sollten sich auf diese Weise voranbewegen.

Es ist Schnellfluss-Kommunikation und unterliegt keiner Inspektion durch Vorgesetzte.

Beispiele:

Der Hutausbildungs-Beauftragte in Unterabteilung 1 richtet direkt einen Mitteilungszettel an den Wortklärer in Unterabt. 13 und erhält direkt seine Antwort.

Der Fallüberwacher in Unterabt. 12 schickt direkt einen Mitteilungszettel an den Versorgungsbeauftragten in Unterabt. 9 und erhält direkt eine Antwort.

Der Tech-Page schickt direkt einen Mitteilungszettel an den Ethik-Officer und erhält direkt eine Antwort.

Nichts von der Kommunikation geht jemals an den Vorgesetzten des Urhebers oder des Empfängers.

Nur, wenn etwas schief geht oder wenn es einen Konflikt gibt, werden Vorgesetzte konsultiert oder stürzen sich auf die Linie.

### BEFEHLSKANAL

Befehlskanäle gehen hinauf über Vorgesetzte, hinüber zu einem Vorgesetzten und hinunter zu einem Untergebenen. Oder sie gehen hinauf über alle Vorgesetzten und zurück über alle Vorgesetzten.

Dies wird AUFWÄRTS benutzt für außergewöhnliche Genehmigungen, Autorisierungen, Informationen, wichtige Tätigkeiten oder Befolgungen. Abwärts wird es für ANWEISUNGEN benutzt.

### KONFERENZ

Dies ist eine Linie, die gewöhnlich von einer Führungskraft zum Vorsitzenden eines leitenden Gremiums hin verläuft, wie zum Beispiel eines Beratenden Komitees, eines Führungskomitees, eines Adjutantenrates (engl. Aides Council) oder einer Kommandierender-Offizier-Konferenz usw.

Sie wird für die Genehmigung von Programmen oder für Gesuche um Richtlinien verwendet.

### TABELLE

Horizontal = Verwendung für jeden normalen Flow.

Befehlskanal = Verwendung für außergewöhnliche Genehmigungen oder Autorisierungen und abwärts für Anweisungen.

Konferenz = Verwendung, um Genehmigung für Programme zu erhalten.

### DURCHEINANDER

Wenn Sie diese nun durcheinander bringen, erhalten Sie Chaos.

Immer mehr Leute produzieren immer weniger, während sie immer härter arbeiten.

Man erhält sogar etwas, das eine Belastung oder eine Bürokratie oder eine Regierung ist.

Ein solches Durcheinander führt zu massenhaft Bewegung, wobei jedoch nichts erledigt wird. Massenhaft „Arbeit“ ist sichtbar, doch die Org wird rätselhafterweise insolvent.

Lassen Sie uns ein Beispiel anschauen:

Die Sektion für Magazin-Layout schickt einen Magazinentwurf, für den sie Genehmigung erhalten möchte, hinauf an den Magazinverantwortlichen, an den Direktor für Werbung, an den Verbreitungssekretär, an den HCO-Führungssekretär, hin zum Sekretär der Abteilung 7, hin zum LRH-Kommunikator, hin zum Terminal für Herausgabegenehmigung – welches ihn genehmigt und auf dem gleichen Weg wieder zurückschickt.

Das dauert vielleicht sechs Tage.

Es ist idiotisch. Warum? Weil eine Sache, die horizontal geschickt werden sollte, auf Befehlskanälen weitergeleitet wird. FÜNF unnötige Terminale werden darin verstrickt. Werbung wird verzögert.

Die korrekte Weiterleitung ist horizontal: Magazin-Layout an Herausgabegenehmigung. Die korrekte Zeitdauer dafür wären im Normalfall ein paar Stunden, selbst auf normalen Kommunikationslinien.

Beispiel:

Nehmen wir an, wir schickten den PC nach der Sitzung zum Direktor für Prozing, zum Fallüberwacher, zum Tech-Etablierungsbeauftragten, zum Technischen Sekretär, zum Qualifikationssekretär, zum Direktor für Zertifikate und Auszeichnungen und dann zum Examiner und würden ihn jede Sitzung auf der gleichen Route wieder zurückschicken!

Nichts, aber auch gar nichts, würde in Tech oder der Qualifikationsabteilung erledigt werden, wenn man eine solche Weiterleitung hätte! Aber mit Sicherheit wären die Leute „beschäftigt“.

## WARUM

Warum entsteht ein solches Durcheinander?

Führungskräfte werden ängstlich. Sie wollen alles wissen. Also setzen sie sich selbst auf sämtliche Kommunikationslinien.

Kommunikationslinien sind eine lausige Quelle von Daten.

Die Führungskraft sollte PRODUKTE beobachten, wenn sie Bescheid haben will.

Die Organisierungstafel auf dem neusten Stand, die Untersuchungen der Statistiken des Tages und Inspektionen sind die wirklichen Quellen von Information. Nicht Mitteilungszettel.

Somit kann die Führungskraft, indem sie verlangt, auf den Weiterleitungslinien zu sein, sämtliche Linien blockieren.

Man muss eine gewisse Menge an Vertrauen haben, wenn man mit Menschen umgeht.

Durch direkte Inspektion der Org und ihrer Mitarbeiter findet eine Führungskraft heraus, wer auf Posten ist und wer nicht, wer arbeitet und wer nicht. Indem sie an einem Schreibtisch sitzt und Mitteilungszettel bearbeitet, bleibt die Führungskraft unwissend.

### VERKEHRTE RICHTUNG

So manche Org läuft in die verkehrte Richtung, indem sie Kommunikationskanäle falsch verwendet.

Führungskräfte und Mitarbeiter führen Programme durch, ohne irgendeine Konferenz zu befragen, und sie inspizieren jeden Mitteilungszettel und leiten ihn weiter!

Das Programm, das man durchführen will, ist anderen somit unbekannt und kommt all deren Programmen in die Quere. Dennoch ist die Org zur gleichen Zeit wahnsinnig neugierig in Bezug auf Mitteilungszettel!

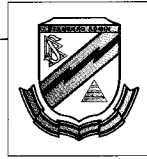
### RATSCHLAG

Wenn die Org massenhaft Mitarbeiter und keine Einnahmen hat, werden die folgenden Zustände vorhanden sein:

- A. Das Kommunikationssystem ist nicht so in Anwendung, wie es oben beschrieben wird, sondern ist durcheinander gebracht.
- B. Keine Führungskraft geht umher, um zu inspizieren und Leute dazu zu bringen, auf ihren Posten zu arbeiten.
- C. Programme, die nicht mit anderen geklärt sind, werden durchgeführt und legen Mitarbeiter lahm, produzieren jedoch wenig.

Mein Ratschlag ist, diese Dinge in Ordnung zu bringen und Produktion zu erhalten.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



ENTWICKELTER  
VERKEHR  
(DEV-T)

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. JULI 1959  
AUSGABE II

ENTWICKELTER VERKEHR  
DAS DELIRIUM TREMENS  
ZENTRALER ORGANISATIONEN

Es gibt ein Phänomen, das eine Zentrale Organisation zwei Drittel der Leistungen ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte kostet. Obwohl es von den verschiedensten Ursachen herrührt und mit Prozess S2 behoben wird, verdient es dennoch Aufmerksamkeit als solches.

Ich habe zwei Jahre lang an der „Analyse von Organisationen durch Überprüfung ihrer Kommunikationslinien“ gearbeitet. Dies stellt nun eine recht vollständige kleine Wissenschaft für sich dar.

„Entwickelter Verkehr“ ist eine Aussage, die Ihnen von nun an begegnen wird. Es ist ein verurteilender Begriff. Das Symbol Dev-T (entwickelter Verkehr, engl.: developed traffic) auf einer Mitteilung bedeutet: „Diese Mitteilung existiert nur, weil ihr Verfasser eine Situation, ein Problem oder eine Anweisung einer Führungskraft nicht in Ordnung gebracht bzw. nicht ausgeführt hat.“

Es bedeutet auch: „Die Verantwortung für Ihren Posten ist sehr gering.“ Außerdem bedeutet es: „Sie sollten dies ohne weiteren Verkehr in Ordnung bringen.“ Es bedeutet ebenfalls: „Sie produzieren neuen Verkehr, weil Sie alten Verkehr nicht bewältigen.“ Es bedeutet auch: „Ach du lieber Himmel!“

Jedes Mal, wenn *Verkehr* entwickelt wird, hat jemand einen Fehler begangen.

„*Entwickelter*“ Verkehr bedeutet *nicht* üblicher und nötiger Verkehr. Es bedeutet *unüblicher und unnötiger Verkehr*.

Beispiel: Der Unterabteilung für Material wird gesagt: „Kauft einige Stühle für die Akademie.“ Wenn dies richtig läuft, werden die Stühle einfach gekauft, die Unterabteilung für Material schätzt, wie viele Studenten da sind, überprüft die Finanzen und wie die Stühle günstig zu bekommen sind, und sorgt für die Lieferung. Die Unterabteilung für Material muss, um es durchzuführen, vielleicht ein paar verbale Fragen an andere Unterabteilungen stellen, doch das ist Routine und notwendig.

Zu Dev-T wird es auf folgende Art. Auf die Anweisung der Führungskraft „Kauft einige Stühle“ wird gefragt: „Wie viele?“, „Welches Modell?“, „Von welcher Firma?“ Oder jemand anders bekommt alle diese Fragen gestellt. Die Unterabteilung für Material ist jetzt *schlimmer* als ein getarntes Loch. Sie macht den Erwerb von Stühlen

*kostspielig*, weil sie Zeit für Mitteilungen und die Zeit anderer Mitarbeiter in Anspruch nimmt und Ärger und Verzögerung verursacht. Das ist Dev-T.

Dev-T kostet uns die Leistungen von  $66\frac{2}{3}$  Prozent unseres Personals. Somit: viel Personal, keine Effektivität.

Unwilliges Personal macht Dev-T aus jeder Situation, aus jedem Problem, jeder Anweisung und jeder Richtlinie. Nehmen Sie unwilliges Personal von den Linien, und der Verkehr sinkt um zwei Drittel und die Effektivität erhöht sich um ein Vielfaches.

Die Aussage „Ich möchte ein Buch“ wird mit Dev-T beantwortet, wird in andere Unterabteilungen abgeschoben, gerät in ein Durcheinander bei der Rechnungsausstellung, führt zu einem ARK-Bruch im Feld, was zu *weiterem* Verkehr führt. Lassen Sie eine unwillige, unverantwortliche Person auf unseren Linien – ein echtes Opfer – und wir bekommen enorm erhöhte Geschäftigkeit, eine enorm weniger hohe Dissemination.

Organisationssekretäre und HCO-Kommunikatoren, halten Sie Ausschau nach Dev-T und schießen Sie knallhart darauf, bevor wir alle erschossen werden.

ANMERKUNG: Die Bitte, ein Kochbuch zu kaufen, führte in D.C. zu 29 Mitteilungen, alle auf höchster Führungsebene. Die Vorlage einer Rechnung, von der die Person, die die Rechnung erhielt, wusste, dass sie ihre Berechtigung hatte, und die auch das Geld dafür hatte, die Rechnung zu bezahlen, führte zu 15 Telegrammen und 135 Mitteilungen und vernichtete das Büro nahezu. Ein falscher Preis bei einem Artikel führte zu 235 internen Mitteilungen und zu größeren ARK-Brüchen mit Zentralen Organisationen. Ein Auftrag zur Vervielfältigung eines Flugblattes für eine Stadt führte zu 1½ Stunden Widerrede gegenüber einem Assoziationssekretär. Alle Personen, die dem oben aufgeführten Dev-T verursacht haben, sind suspendiert, bis der Prozess S2 bei ihnen flach ist.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 19. AUGUST 1959  
AUSGABE III

CENOCN  
SHSBC-STUDENTEN  
MISSIONEN  
FELD

## WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT

Tun Sie es JETZT.

Eine der besten Methoden, um Ihren Arbeitsaufwand zu halbieren, besteht darin, die Arbeit nicht doppelt zu machen.

Ihre fruchtbarste Quelle für Dev-T ist wahrscheinlich Ihre eigene Doppelarbeit.

Dies ist die Methode, Ihre Arbeit zu verdoppeln:

Sie nehmen einen Mitteilungszettel oder ein Stück Arbeit, schauen es durch und legen es dann auf die Seite, um es später zu machen. Danach, später, nehmen Sie es und lesen es nochmals, und dann erst tun Sie es.

Dies verdoppelt natürlich Ihren Verkehr einfach so.

Einer der Gründe, warum ich so viel Verkehr bewältigen kann, liegt darin, dass ich ihn nicht zweimal mache. Ich mache es zur unumstößlichen Regel, dass ich – wenn ich feststelle, dass ich ein Stück Verkehr erledige – diese Sache erledige und sie nicht irgendwo ablege oder in die Kategorie „später“ einordne.

Wenn ich zufällig meinen Korb im Kommunikationszentrum durchkrame, um zu sehen, was da ist, dann schließe ich das ab, was ich dort finde.

Wenn mir eine Nachricht oder ein Datum gegeben wird, die bzw. das weiteres Vorgehen von meiner Seite verlangt, so führe ich es gleich dann aus, wenn ich es bekomme.

Auf diese Weise erkaufe ich mir „Zeit zur Muße“.

Nun, ich versuche nicht, mich als ein Muster an Tugend hinzustellen, als der Mann, der immer seine Arbeit erledigt; ich mache viele Jobs und trage viele Hüte; ich stelle mich als einen ehrgeizigen Nichtstuer hin und als jemanden, der sich wertvolle Zeit zur Muße erkauft.

Es besteht keine Notwendigkeit, beschäftigt auszusehen, wenn Sie nicht beschäftigt sind.



Es besteht keine Notwendigkeit, die Arbeit zu hätscheln und zu liebkosen, weil es etwa nicht genug Arbeit gäbe.

Es gibt massenhaft zu erledigende Arbeit. Die beste Lösung für Arbeit jeder Art ist, sie zu erledigen.

Wenn Sie jedes Stück Arbeit, das auf Sie zukommt, DANN ausführen, WENN es auf Sie zukommt und nicht erst nach einer Weile, wenn Sie immer die Initiative ergreifen und etwas unternehmen und es nicht weiterreichen, dann bekommen Sie niemals irgendwelchen Verkehr zurück, außer Sie haben am anderen Ende einen Psychotiker.

Kurz gesagt, die Methode, um Dinge loszuwerden, ist, sie auszuführen, nicht, sie weiterzureichen; alles, was Sie weiterreichen, muss noch einmal von Ihnen gelesen, noch einmal geistig verarbeitet und noch einmal gehandhabt werden; reichen Sie Ihren Verkehr also niemals weiter, führen Sie ihn einfach aus, sodass er abgeschlossen ist.

Sie können eine Kommunikationslinie endlos in Aufruhr halten, indem Sie so tun, als ob der leichteste Weg, nicht zu arbeiten, darin besteht, Dinge nicht in Angriff zu nehmen oder Dinge weiterzureichen. Alles, was Sie nicht erledigen, kommt zurück und beißt. Alles, was Sie weiterreichen, muss erledigt werden, wenn es zu Ihnen zurückkommt.

Wenn Sie also wirklich jemand sind, der die Bequemlichkeit liebt, wenn Sie zu jenem Menschenschlag gehören, der behaglich gähnt und der sich Löcher in die Absätze macht, indem er sie auf dem Schreibtisch ausruht; wenn Ihr wahrer Ehrgeiz darin besteht, sich einem langen Anfall von Frühjahrsmüdigkeit hinzugeben, dann werden Sie es so machen, wie ich es Ihnen vorgeschlagen habe, und alles erledigen, was Ihnen über den Weg läuft, und zwar dann, wenn es kommt, und nicht später; und Sie werden niemals irgendetwas an irgendjemanden weiterreichen, das Sie selbst sofort ausführen können.

Dass die Leute anfangen, Sie als ein Muster an Leistungsfähigkeit hinzustellen, als denjenigen, der den nächsten Geschwindigkeitsweltrekord einheimst, und dass Artikel über die Wunder zu erscheinen beginnen, welche Sie zustande bringen, all das ist nebensächlich. Sie und ich wissen, dass wir es getan haben, damit wir faul sein konnten und nicht zu arbeiten brauchten. Denn es kann wahrhaftig gesagt werden, dass der Weg zu aller Schwerarbeit, mit der man sich lange und permanent herumplagen muss, darin besteht, das Handeln aufzuschieben, wenn die Nachricht empfangen wird, und darin, es alles an jemand anderen weiterzureichen; das ist der Weg zur Sklaverei, zu ermüdeten Muskeln und zermarterten Gehirnen; das ist der Weg zu hoch aufgetürmten Körben.

Ich lade Sie also ein, gemeinsam mit mir die Zeit zu vertrödeln.

Erledigen Sie es, sobald Sie es sehen, und erledigen Sie es selbst.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. SEPTEMBER 1959

AUSGABE I

CENOCON  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN  
MISSIONEN  
FELD

**ABGESCHLOSSENE MITARBEITERARBEIT (CSW) –  
WIE MAN DIE GENEHMIGUNG FÜR  
AKTIONEN UND PROJEKTE BEKOMMT**

**DAS WICHTIGSTE STÜCK IHRES HUTES**

Es gibt einen alten Fachausdruck, der „Abgeschlossene Mitarbeiterarbeit“ heißt und den wir jetzt anwenden werden, um Dev-T zu vermindern und die Geschwindigkeit der Handlungsabläufe zu erhöhen.

Der Ausdruck „Abgeschlossene Mitarbeiterarbeit“ bedeutet: ein zusammengestelltes Paket von Information über irgendeine gegebene Situation, über irgendeinen Plan oder Notstand, der vollständig genug an mich weitergeleitet wird, sodass er von mir nur ein „Genehmigt“ oder „Nicht genehmigt“ erhalten muss.

Hier folgt das, was die Genehmigung und Tätigkeit verlangsamt und Verkehr entwickelt: Jemand schickt mir ein knappes Stück Information und verlangt eine Lösung. Da mehr Informationen notwendig sind als die, die vorgelegt werden, muss ich dann den Hut der Person übernehmen und die fehlenden Daten zusammensammeln, wozu ich meine eigene Zeit und meine Kommunikationslinien brauche. Dann muss ich mir eine Lösung einfallen lassen und ein durchzuführendes Vorgehen anordnen. Das verursacht eine Verlangsamung jeder Tätigkeit und bedeutet, dass ich meine bereits genug belasteten Kommunikationslinien zur Informationssammlung verwenden muss, was ein Gefühl des Notstandes aufkommen lässt. Mein Korb für Unerledigtes quillt über und es kommt zu einem Durcheinander. Man würde das eine „Unabgeschlossene Mitarbeiterarbeit“ nennen. Sie ist nicht abgeschlossen, weil ich sie vervollständigen muss, indem ich:

1. die nötigen Daten für eine Lösung sammle,
2. mir eine Lösung ausdenke, die nur auf schriftlichen Daten basiert, und
3. Anweisungen herausgebe, anstatt sie zu genehmigen.

Wenn Sie sauer auf Ihren Boss sind, können Sie ihn immer mit „Unabgeschlossener Mitarbeiterarbeit“ ruinieren. Sie übergeben ihm ein Fragment mit alarmierenden Daten, ohne das Gesamtbild zusammenzufassen. Dadurch wird er veranlasst, alle Informationen darüber zu sammeln. Sie machen ihm keinen Lösungsvorschlag. Daher muss er durch aus der Ferne stattfindende Prüfung der

Daten eine Lösung zustande bringen; solche Lösungen sind oft falsch, da sie ohne die vollständigen Daten gefunden werden. Dann veranlassen Sie ihn, willkürliche und eindringliche Anweisungen herauszugeben, die einen ARK-Bruch in einem bestimmten Bereich hervorrufen können und dann seinen Ruf schädigen. So zahlt man es seinem Boss heim. Und selbst, wenn es keine Absicht gibt, ihm zu schaden: Wenn Sie Ihrem Boss eine „Unabgeschlossene Mitarbeiterarbeit“ senden, *schaden* Sie ihm wirklich, indem Sie ihn dazu bringen, Informationen einzuholen – Mitteilungszettel auf schon überfüllten Kommunikationslinien zu erhalten, indem man ihn dazu bringt, Vermutungen über die Situation anzustellen, indem er Lösungen zusammenbrauen muss, die unrealistisch sein mögen, und indem man ihn in die Rolle eines willkürlichen Tyrannen drängt.

Nun, nachdem wir die negative Seite gesehen haben, lassen Sie uns die positive Seite untersuchen.

Eine „Abgeschlossene Mitarbeiterarbeit“ ist eine zusammengestellte Mitteilung oder ein Paket, welches:

1. die Situation beschreibt,
2. alle Daten angibt, die zu ihrer Lösung notwendig sind,
3. eine Lösung vorschlägt, und
4. eine Zeile für Genehmigung oder Ablehnung durch meine eigene Unterschrift enthält.

Wenn als Teil meines Vorgehens Dokumente oder Briefe unterschrieben werden sollen, dann sollten sie ein Teil des Paketes sein, fertig zum Unterzeichnen. Und jede Stelle, an der sie unterschrieben werden müssen, wird mit Bleistift gekennzeichnet. Und in den Empfehlungen muss eine Bemerkung enthalten sein, die besagt, dass Unterschriften erforderlich sind.

*Falsches Beispiel:* Eine Mitteilung aus Kanada besagt: „Die Zentrale Organisation hier gibt große Summen aus.“ Sehen Sie, was ich jetzt zu tun habe? Ich muss herausfinden, was mit „großen Summen“ gemeint ist, wer es tut, ob es gefährlich ist, und ich muss dann einen Weg finden, wie man die Ausgaben kürzen kann, und dann Anweisungen dafür herausgeben. *Nichts* davon ist mein Hut. Ich bin dazu gezwungen, den Hut der mich informierenden Person zu tragen.

*Richtiges Beispiel:* Ich erhalte ein Paket (ein Telegramm ist nicht gut, es *verzögert* das Handhaben der Situation, da sehr viel mehr Telegramme erforderlich sein werden). Dieses Paket enthält am Anfang eine Mitteilung, welche lautet:

„145CA\*. Die Zentrale Organisation hier nähert sich schnell der Insolvenz. Die Daten sind beigefügt. Ich empfehle: Den Direktor für Material auf den Posten des Direktors für Fernkurse zu versetzen, der jetzt leer ist, und dass Jules Bentley für den Posten des Dir. für Mat. zu 25 Entlohnungseinheiten eingestellt wird; dass der Assoziationssekretär wegen schlechter finanzieller Führung gerügt und angewiesen wird, einen Haushaltsplan für seine Ausgaben zu erstellen; dass ein Einkaufsauftrags-System

\*145CA: Die 145. fortlaufende Mitteilung des in diesem Beispiel benutzten kanadischen Büros. Weitere Einzelheiten über dieses Nummerierungssystem sind in OEC-Band 1 enthalten.

durchgesetzt wird; dass jeder Mitarbeiter, der irgendetwas ohne Erlaubnis bestellt, den Preis des Artikels von seinem Lohn abgezogen bekommt; dass man dem Direktor für Public Relations Unterricht im Briefeschreiben gibt.

Genehmigt: \_\_\_\_\_ Nicht genehmigt: \_\_\_\_\_

Unterzeichnet: Jane  
HCO-Sekr. Kanada“

Beigefügt sind Kopien der Berichte des Beratenden Komitees, die Insolvenz aufzeigen, eine Zusammenfassung der Beträge, die in den letzten zwei Monaten ausgegeben wurden, eine Zusammenfassung der Einnahmen der letzten zwei Monate und eine Aufstellung von unbedeutenden Artikeln, die in der letzten Zeit zu hohen Preisen gekauft worden sind.

Was ich dann tue, ist die Genehmigungslinie anzukreuzen und zu unterzeichnen. Mein Kommunikator sendet ein Telegramm: „145CA2 OK. Alles Gute = Ron.“ Das ganze Paket wird per Luftpost zurückgesandt. Sie müssen aber in Ihrer Mitteilung angeben, dass Sie eine Telegrammantwort haben wollen, wenn Sie es für so dringend halten.

Nach Erhalt des Telegramms gibt der HCO-Sekretär Kanada die örtlichen Führungsanweisungen heraus und unternimmt die anderen erforderlichen Handlungen.

Es konnte zu einer *Handlung* kommen, weil die Daten, Lösungen und Befehle alle zu einer „Abgeschlossenen Mitarbeiterarbeit“ zusammengefasst waren.

Wenn Sie Ihren Posten oder Ihr Projekt behalten wollen, dann bestehen Sie nicht darauf, dass ich die Daten sammle, die Sie sammeln sollten, dass ich mir eine Lösung ausdenke, die Sie zustande bringen sollten, da Sie näher mit der Szene vertraut sind, und bringen Sie mich nicht in die Lage, unrealistische Anweisungen zu erlassen, die Sie dann nicht ausführen können.

Wir sind ein großes Team und auch ein gutes. Ich weiß, dass jeder diesbezügliche Verstoß in der Vergangenheit deshalb vorkam, weil Sie nicht genau wussten, was ich wollte.

Eine „Abgeschlossene Mitarbeiterarbeit“ ist es, was ich will. Dann haben Sie Ihren Hut, Sie können mehr tun, um zu helfen, und unsere Kommunikationslinien können freier bleiben und schneller sein.

Es gab in der Vergangenheit gute Beispiele dafür. Sorgen wir dafür, dass dies zu etwas Alltäglichem wird.

Wenn Sie eine Sache mit dem Vermerk „CSWP“ bekommen, dann bedeutet das: „Bitte vervollständigen Sie die Mitarbeiterarbeit“.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. APRIL 1965  
AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER-HÜTE  
MITARBEITER VON STHILL  
HÜTE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

ALLE ABTEILUNGEN

Verwendung: Führungskräfte sollten einen Stapel dieses Richtlinienbriefes vom 23. April 65 in der Nähe ihres Schreibtisches bereithalten und ein Exemplar an jeden erhaltenen Mitteilungszettel oder Bericht anheften, der ihn verletzt. Markieren Sie den Abschnitt, der verletzt wurde, und schicken Sie ihn an den Mitarbeiter zurück.

PROBLEME

(Ändert den HCO PL über CSW insofern leicht ab, als dass Schlussfolgerungen oder Lösungen eines Untergebenen an einen Vorgesetzten nicht länger akzeptabel sind, sondern nur Daten.)

Die obersten organisatorischen Richtlinien lauten wie folgt:

1. Lösen Sie NIEMALS das Problem, das ein Untergebener Ihnen vorlegt. NIEMALS NIEMALS NIEMALS NIEMALS NIEMALS NIEMALS.
2. Forschen Sie IMMER nach der wahren Ursache der Schwierigkeit. IMMER IMMER IMMER IMMER IMMER.
3. LÖSEN Sie nur das Problem, das Sie nach sehr sorgfältiger Untersuchung der ganzen Angelegenheit finden und nachdem Sie alle möglichen Ursachen des Problems überprüft haben.
4. Lösen Sie NIEMALS ein Problem, das bereits in allgemeiner Richtlinie gelöst worden ist.
5. WENN jemand glaubt, dass die Richtlinie falsch ist oder sie der eigentliche Grund des Problems ist, dann muss er veranlasst werden, a) die Richtlinie ganz zu lesen, b) zu demonstrieren, was sie eigentlich lösen soll, c) das Problem, von dem er glaubt, dass die Richtlinie dafür falsch sei, genau betrachten, um die eigentlichen Ursachen des Problems zu finden, das er zu lösen versucht.

---

Die grundlegende Aberration bei Situationen, mit denen falsch umgegangen wird, ist folgende:

6. DIE PERSON IST UNFÄHIG, URSPRUNG ZU ERKENNEN.
-

Beispiel: Eine Person A sieht, wie eine andere Person B einen Wandspiegel fallen lässt und ihn zerbricht. A schreibt einen Einkaufsauftrag für dickeres Glas. Einen Tag später lässt B einen Stuhl die Treppen hinunterfallen, und A schreibt einen Einkaufsauftrag für einen neuen Treppenläufer. Eine Woche später fährt B ein Auto gegen eine Mauer, und A schlägt einen anderen Entwurf für die Mauer vor. Wenn das so weitergeht und B von A oder As Vorgesetzten niemals herausisoliert wird, dann fließen Dutzende ungewöhnlicher Lösungen in die Org ein, nicht nur Einkaufsaufträge, sondern auch Änderungen von Richtlinien. Warum? A ist „unterhalb von Ursprung“ und kann die Ursachen seiner Probleme nicht erkennen. Daher sind seine Lösungen ein Alter-is bestehender Situationen und resultieren in Alter-is von Technologie, Richtlinien und Anweisungen. Bald ist der Bereich um A herum in völliger Verwirrung. Und was ist mit B? Er verallgemeinert bei Entheta wahrscheinlich mit „man sagt“, „jeder weiß“ usw. und bleibt so hinter seinen Verallgemeinerungen „unsichtbar“. B kann am besten durch Schadensberichte entdeckt werden, wo immer Schaden auftritt. Da diese Berichte als Statistik in Bs Akte abgelegt werden, wird es bald eine sichtbare Tatsache. Die Ursache der Verwirrung in As Bereich ist nicht A. Es ist As Unfähigkeit, *Ursachen* wahrzunehmen. Somit deenturbuliert jedes System, das tatsächliche Ursachen isoliert, eine Gruppe und macht ungewöhnliche Lösungen überflüssig, und nur dann können Richtlinien zur Anwendung kommen.

---

Folglich erhalten wir einige andere, sehr übergeordnete Org-Richtlinien:

7. Akzeptieren Sie NIEMALS die Schlussfolgerung eines Untergebenen. NIEMALS.
8. Verlangen Sie IMMER Fakten von einem Untergebenen. Immer.
9. Nehmen Sie NIEMALS eine Verallgemeinerung von einem Untergebenen an.
10. Stellen Sie IMMER jede Schlussfolgerung, die ein Untergebener anbietet, in Frage.
11. Handeln Sie NIEMALS aufgrund der Daten eines Untergebenen, bevor Sie die Situation vollständig untersucht haben.
12. Untersuchen Sie IMMER so lange, bis Sie die zugrunde liegende Richtlinienverletzung, durch die das Problem ursprünglich entstanden ist, gefunden haben.

#### TECHNISCHES

13. Dafür zu sorgen, dass Scientology bei PCs und Studenten funktioniert, ist die EINZIGE Methode, wie Sie Org-Situationen retten können.
14. Wenn Scientology nicht exakt gemäß HCOBs und Tonbändern angewandt wird, wird Technisches „out gehen“ und innerhalb von ein paar Monaten wird das Gebiet durch unübliche Lösungen ins Schleudern geraten sein.
15. Der schnellste Weg für eine technische Führungskraft, überarbeitet zu werden, ist, die Richtlinien dieses Richtlinienbriefes zu verletzen.

16. Der schnellste Weg für eine technische Führungskraft, um in Schwierigkeiten und ein Durcheinander zu geraten, ist, die Schlussfolgerungen eines Auditors zu akzeptieren und eine Lösung vorzuschlagen.

Beispiel: Ein Instrukteur sagt: „Prozess R0-0 funktioniert bei bestimmten Fällen nicht. Wenn diese Fälle auf Kurs kommen, dürfte ich sie bitte zum Review-Auditing schicken?“ Ernsthafter Schnitzer eines Vorgesetzten: „Ja.“ Warum? Weil der Instrukteur nicht in der Lage ist, einen ARK-gebrochenen Studenten zu erkennen – er kann ARK-Brüche nicht konfrontieren. Daher lässt der Ausbilder R0-0 ziemlich oft an ARK-gebrochenen Studenten auditieren. Die *korrekte* Aktion einer technischen Führungskraft und die EINZIGE korrekte Aktion beim Erhalt eines solchen Berichtes ist, es sofort persönlich zu untersuchen. Sogar eine Untersuchung der Fallakte des Studenten würde ergeben, dass der Instrukteur ARK-Brüche ignoriert, die durch Fehler im Kommunikationszyklus neuer Studenten-Auditoren verursacht wurden, dass der Instrukteur keine ARK-Bruch-Assessments geben will (wer sonst noch *könnte* auf einem Stufe-0-Kurs welche geben?), aber machmal unter dem Vorwand einer „Abhilfe für ein missverstandenes Wort“ die Studenten mit R6EW auditiert. Ich glaube, das ist genug Ärger, um den Vorgesetzten des Instrukteurs in einen Wirbelsturm von Schwierigkeiten zu bringen – und sei's auch nur aufgrund von abgehauenen Studenten und keinen neuen Einschreibungen! (Dieses Beispiel hat sich tatsächlich zugetragen. Das Endergebnis war ein Komitee der Beweisaufnahme für die technische Führungskraft und den Instrukteur. Der eine erhielt es für das Vorschlagen und den Alter-is von Richtlinie und Technologie und der andere für das Aufzwingen von Auditing [anstatt Assessments durchzuführen] bei Studenten der Stufe 0. Das Komitee der Beweisaufnahme musste auf Antrag *ihrer* technischen Vorgesetzten einberufen werden, weil keiner der beiden Anweisungen zur Beseitigung der oben genannten Zustände annehmen wollte, sondern beide einfach damit weitermachten, Studenten zu vermurksen.)

### NICHT-BEFOLGUNG

17. Wenn Sie einen Moment lang glauben, dass ein Mitarbeiter, der klar festgelegte Richtlinie nicht befolgen will oder kann, Ihre Anweisungen befolgen wird, träumen Sie.
18. Das Erste, was Sie über unrichtliniengemäßes Personal wissen, ist, dass keine Ihrer Anweisungen ausgeführt werden, seien es gewöhnliche oder ungewöhnliche.
19. Sehen Sie: Wenn sie sonnenklare Richtlinien nicht anwenden können, dann können sie mit Sicherheit auch keine kurzgefasste Anweisung ausführen.

### ZUSAMMENFASSUNG

20. Sie können also den Schluss ziehen, dass Sie dort, wo Sie Mitarbeiter haben, welche die Ursachen von Dingen nicht wahrnehmen können, ein ständiges durchgedrehtes Durcheinander vorfinden werden.

Keines der zur Lösung vorgebrachten Probleme ist das eigentlich existente Problem. In dem Beispiel mit A und B oben war das vorgelegte Problem: „Wie bekommt man stabilere Dinge?“ Das konnte nicht gelöst werden, denn es war das falsche Problem und existierte gar nicht. Das richtige Problem war: „Wie kann B dazu gebracht werden aufzuhören, alles um ihn herum kaputtzumachen?“ Ein Vorgesetzter, der B überhaupt nicht sieht (da er sich nicht in der Nähe von B befindet) und

der ein Problem und eine Schlussfolgerung eines Untergebenen A akzeptiert, ist bald in endlose Diskussionen darüber verwickelt, „wie man stabilere Dinge bekommen kann“. Das löst sich nie. Denn es war nicht das Problem. Außerdem wird A keine Anweisung, die er vom Vorgesetzten erhält, *jemals ohne wildes Alter-is ausführen*. Warum? A, unfähig Ursachen zu erkennen, kann ebenso den Vorgesetzten nicht als einen Ursprung erkennen und akzeptiert Anordnungen von jedem, der gerade daherkommt. Von Studenten, PCs, dem Müllmann.

21. Das grundlegende Problem des Managements ist also das Problem der Ursachenblindheit. Leute in der Org, die nicht in der Lage sind, Ursache zu erkennen, können keine Probleme lösen, denn um ein Problem lösen zu können, muss man sehen, wodurch es verursacht wird!
22. Und die Lösung zu all diesem liegt in den Richtlinien dieses Richtlinienbriefes.
23. Und die grundlegende Lösung für alle Probleme ist, Leute hinauf zu der Fähigkeit zu auditieren, wahrzunehmen und die Ursachen von Dingen wahrzunehmen.
24. Bis Sie sie so weit haben, benutzen Sie jeden notwendigen Mechanismus, um für die Befolgung von Anweisungen zu sorgen. Nur auf diese Weise werden sie es jemals schaffen.
25. Wenn Technologie außer Anwendung gerät, wenn HCOBs nicht befolgt werden oder Tonbänder nicht bekannt sind und exakt verwendet werden, ist der Weg hinaus blockiert.
26. Niemand hat irgendein Recht auf eine Bank.
27. Denn wenn ihnen ein solches Recht zugestanden wird, blockieren sie den Weg für den Rest.
28. Die einzige Person, der Sie völlig vertrauen könnten, ist ein Clear. Und wenn der Clear nicht auch in Scientology-Technologie und -Verwaltung ausgebildet ist, dürften Sie sein Urteil in Org-Angelegenheiten nie akzeptieren.

Das ist die Wahrheit. Und deshalb werden wir es auf jeden Fall ganz schaffen.

29. Wenn wir entschlossen sind, es zu schaffen, dann werden wir es schaffen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

(Anmerkung: Mit organisatorischen Richtlinien sind die Richtlinien gemeint, die die Organisation zu einer Organisation machen und ihre Flows schnell und ihren Aufbau unkompliziert halten. In Abwesenheit dieser Richtlinien wird der Aufbau abgeändert, die Flows werden aufgegeben und die Org geht zugrunde.)



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. OKTOBER 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE

DEV-T-DATEN  
DIE VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT

Führungskräfte dürfen keine erledigte oder zu erledigende Maßnahme genehmigen, die unterhalb ihres Ranges ist, wenn ihre unmittelbaren Untergebenen nicht ebenfalls zum Ausdruck gebracht oder mit ihren Initialen bestätigt haben, dass sie in Ordnung ist.

Wenn man die Verantwortung für Maßnahmen nicht festlegen kann, gibt es nirgends Verantwortung, und die ganze Sache geht in die Binsen.

Lassen Sie einen Untergebenen niemals fragen: „Ist das so in Ordnung?“

Verlangen Sie immer, dass der Untergebene bei allen Arbeiten, Maßnahmen oder Projekten „Das ist in Ordnung“ klar zum Ausdruck bringt oder mit seinen Initialen bestätigt.

Eine Organisation, die eine Menge von „Ist das so in Ordnung?“ zulässt, wird bald in die Brüche gehen. Dinge sind in Ordnung oder sie sind es nicht. Sorgen Sie dafür, dass sie es klar zum Ausdruck bringen. Hängen Sie sie, wenn es eine falsche Bestätigung ist.

„Ist das so in Ordnung?“ ist Dev-T und sollte mit einem entsprechenden Dev-T-Bericht geahndet werden.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 26. MAI 1959  
AUSGABE I

CENOCON  
SHSBC-STUDENTEN  
MISSIONEN  
FELD

## WAS EINE FÜHRUNGSKRAFT AUF IHREN LINIEN WÜNSCHT

Es gibt nur vier Dinge, die eine Führungskraft auf ihren hereinkommenden Kommunikationslinien wünscht.

Diese sind:

1. Information
2. Ernennungen und Entlassungen von Personal zu ihrer Bearbeitung oder Bestätigung
3. Finanzielle Angelegenheiten
4. Bestätigungen.

Was sie nicht auf ihren Linien wünscht:

1. Forderungen nach Entscheidungen
2. Widerrede und „Kann nicht“
3. Entheta.

Entscheidungen zu fordern weist stets auf Verantwortungslosigkeit hin; Leute wollen, dass die Führungskraft die Fehler begeht; und eine Führungskraft kann Fehler begehen, wenn sie außerhalb ihres Handlungsbereiches mit nicht genug Daten für das korrekte Treffen einer Entscheidung, darum gebeten wird, Entscheidungen zu treffen.

Widerrede ist per Definition eine unnötige Entgegnung auf eine Anweisung. Dies kann ziemlich schlimm werden. Es sind keine Bestätigungen, sondern Kommentare oder Widerlegungen. Beispiel: Die Anweisung „Verkauf die Ziegelsteine“ erhält zur Antwort: „Ziegelsteine sind schwer zu verkaufen“ oder: „Wir hätten sie gestern verkaufen sollen“. Dies ist eine Krankheit, die nur einigen wenigen Mitarbeitern eigen ist. Sie können eine Anweisung nicht direkt empfangen und versuchen, Teil der Kommunikation zu sein und nicht der Empfänger. Dies geht bis zu einem sinnlosen: „Wird gemacht werden“ oder: „Ich werde mich darum kümmern“, wenn die Führungskraft bloß wissen möchte, ob es erledigt ist. Mitteilungszettel oder

Anweisungen werden in den meisten Fällen solange aufgehoben, bis sie abgeschlossen sind. Wir nehmen an, dass sie angekommen sind, oder verlassen uns auf andere Mittel, die besagen, dass sie nicht angekommen sind. Nur wenige Situationen bedürfen der Bestätigung einer Anweisung über weitreichende Linien hinweg, und sie treten alle nur dann auf, wenn Zweifel darüber besteht, dass der Empfänger da ist.

Wenn es sich um „Kann nicht“ handelt, ist es selten so, dass eine Führungskraft das Unmögliche anordnet, und im Allgemeinen berät sie sich mit Leuten, bevor sie eine Anweisung herausgibt. Ein ständiges „Kann nicht erledigt werden“ bedeutet „Ich will nicht“. Ich habe das anhand langer Erfahrung gelernt. Person A auf einem Posten, die stets „Kann nicht“ sagte, ausgewechselt gegen Person B, die die gleichen Anweisungen erhält, zeigte mir, dass die Arbeit erledigt werden *konnte*, da B auf demselben Posten, dieselben Anweisungen erhaltend, niemals „Kann nicht“ sagte und die Arbeit tatsächlich erledigt wurde.

Entheta bedeutet ausgeschmückte Berichte. Daten sind Daten. Sie sind keine Meinungen. Daten, nicht Entheta, führen zu Aktion. Das Einzige, was Entheta bewirkt, ist ein Abschneiden von Linien.

Die Linien einer Führungskraft zu verstopfen ist eine ernste Angelegenheit. Das Ergebnis ist eine abgeschnittene Linie. Wenn Mitarbeiter die Linie zu einer Führungskraft verstopfen, schaffen sie einen Engpass. Die Zeit und Geduld einer Führungskraft zu verschlingen zerstört Harmonie, Verbreitung und Einnahmen.

Für Bagatellentscheidungen von einer Führungskraft abzuhängen verstopft ganz gewiss Linien und kostet Entlohnungseinheiten.

Die Rolle einer Führungskraft besteht darin, zu planen, Aktionen durchzuführen und Aktivitäten zu koordinieren.

Um dies zu erledigen, sorgt sie dafür, dass Leute ihre Arbeit erledigen, und legt die allgemeine Vorgehensweise fest. Nur eine Führungskraft kann Linien ziehen, Aktionen koordinieren und die Stockungen auflösen, die Dinge behindern. Für eine Führungskraft ist es töricht, für Leute Entscheidungen zu treffen, die nur auf den Bereich *eines* Postens anwendbar sind.

## WIE DIE LINIEN EINER FÜHRUNGSKRAFT AUSSEHEN SOLLTEN

### INFORMATION:

Wenn ein Organisationsmitglied etwas Wichtiges unternimmt, sollte es die Führungskraft nach der Tatsache stets informieren. Es ist völlig in Ordnung, Maßnahmen im Rahmen seines Organisationszweckes zu ergreifen. Es ist nicht in Ordnung, dies geheim zu halten.

1. Tun Sie es.
2. Teilen Sie es den richtigen Leuten und der Führungskraft durch angemessene Kommunikation in der für die Sache notwendigen Geschwindigkeit mit.

Ebenso sollte eine Führungskraft Leuten ihre Ziele und Pläne mitteilen und wenn sie etwas unternimmt, das für andere irgendwie von Belang ist, sollte sie dies sagen. Der Kapitän, der der Mannschaft mitteilt, wie die Aktien stehen, schont eine Menge Nerven und spart viel unnötige Bewegung.

#### *ERNENNUNGEN UND ENTLASSUNGEN:*

Unbedeutendere Einstellungen und Hinausschmisse durch ermächtigte Personen in einer Unterabteilung sollten stets bestätigt werden, zumindest nachdem sie geschehen sind. Wichtigere Ernennungen und Entlassungen von Schlüsselpersonal müssen von einer höheren Führungskraft genehmigt werden, bevor sie erfolgen, und Maßnahmen dürfen nur aufgrund der Autorität der höheren Führungskraft erfolgen.

Zum Beispiel ist es eine Aktion des Vorstands, einen Assoziationssekretär oder Organisationssekretär zu ernennen, zu versetzen oder zu entlassen. Es ist eine Aktion des Leitenden Direktors, Leiter von Unterabteilungen zu ernennen oder zu entlassen, und dann nur auf Empfehlung eines Assoziationssekretärs oder Organisationssekretärs hin. Es ist eine Aktion des Assoziationssekretärs oder Organisationssekretärs, Stellvertreter oder Sektionsleiter zu ernennen, zu versetzen oder zu entlassen. Es ist eine Aktion des Leiters von Unterabteilungen, andere Mitarbeiter zu ernennen oder zu entlassen, aber immer – in jedem Fall – mit Genehmigung des nächsthöheren Vorgesetzten und Infos bis ganz nach oben.

#### *FINANZIELLE ANGELEGENHEITEN:*

Logische Finanzinformation wie in Protokollen des Beratenden Komitees sowie die Genehmigung von Änderungen und Ausgaben von Kapital sind Sache einer Führungskraft. Meine eigene Genehmigung ist nur bei größeren Änderungen von Richtlinien oder Ausgaben erforderlich und bei extremen finanziellen Notlagen. Gewöhnliche Finanzplanung und Routineaktionen werden besser vor Ort vom Assoziationssekretär, Organisationssekretär oder dem Direktor für Buchhaltung durchgeführt. Ich brauche in der Tat Finanzinformation. Aber wenn ich Planung und Werbung durchgeführt habe und es Übereinstimmung darüber gegeben hat, geschieht die weitere Handhabung der Finanzen mit meiner Blankovollmacht, außer bei extremen finanziellen Notlagen oder größeren Kapitalauslagen, die eine lokale Angelegenheit sind.

Dies sind die Dinge, die ich auf meinen Linien wünsche. Ich nehme als Lösung Personaländerungen vor, wenn Informationen chronisch zurückgehalten werden, Ernennungen und Entlassungen regelwidrig sind oder wenn eine Organisation beginnt, insolvent zu werden. Wenn Leute ständig verlangen, dass ich die Entscheidungen treffe, die sie treffen sollten, erkenne ich wiederum andere Übel und nehme wiederum Personaländerungen vor.

Wenn wir alle verstehen, was gebraucht wird, können wir es tun.

Gut, schauen wir es uns an, tun es und gewinnen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. NOVEMBER 1964  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
STHIL-MITARBEITER

## OFF-LINE UND OFF-POLICY IHR VOLLER EINGANGSKORB

(Der HCO-Sekretär soll eine Hutüberprüfung an allen Führungskräften vornehmen und mir jedes Mal persönlich einen Mitteilungszettel senden, wenn dies erledigt ist – je einen Mitteilungszettel pro Checkout.)

Die folgenden zwei Daten sind ausschlaggebend für den Umgang mit Scientology Kommunikationslinien und mit Ihrem eigenen Eingangskorb.

1. Die oberste Pflicht einer Führungskraft besteht darin, korrekt weiterzuleiten und dafür zu sorgen, dass andere korrekt weiterleiten. Wenn eine Führungskraft dies nicht tut, dann werden die Linien in ihrem Bereich sich verstopfen und so verworren werden, dass niemand ihnen folgen oder sie durchdringen kann. Dies reduziert die Einnahmen, das Verbreitung schaffende Verkehrsvolumen und die allgemeine Effektivität. Mit „korrekt weiterleiten“ ist gemeint, dafür zu sorgen, dass jeder in ihrer Umgebung korrekt weiterleitet. Etwas weiterzubefördern, das bereits inkorrekt weitergeleitet ist, erzeugt Dev-T; damit wird versäumt, falsche Weiterleitung da in Ordnung zu bringen, wo sie auftritt.

2. Kennen Sie die Richtlinien und machen Sie sie bekannt. Wenn eine Führungskraft einen Mitteilungszettel bearbeitet, der eine Entscheidung verlangt, muss ihr erster Gedanke sein: „Ist dies bereits durch Planung oder Richtlinien abgedeckt?“ Wenn die Führungskraft die existierenden Richtlinien kennt, wird sie feststellen, dass für 99 Prozent der Mitteilungszettel, „die Entscheidungen oder Lösungen verlangen“, bereits durch Richtlinien gesorgt ist und dass die Mitteilungszettel nur dann „besondere Bearbeitung“ erfordern, wenn die Richtlinien unbekannt sind oder nicht existieren. Kurz gesagt, wenn die Angelegenheit a) bereits durch Richtlinien abgedeckt ist, b) wenn der Absender diese Richtlinien kennen sollte oder c) wenn die erste Führungskraft, die den Mitteilungszettel empfängt, die Richtlinien kennt, dann sollte dem Mitteilungszettel genau dort Einhalt geboten werden. Damit bleibt nur der Verkehr am Fließen, zu dem keine Richtlinie existiert bzw. Mitteilungszettel über spezielle Angelegenheiten.

Die Antwort, die auf einen Mitteilungszettel gesetzt werden muss, der etwas verlangt, was bereits durch Richtlinien abgedeckt ist, ist *nicht* irgendeine ungewöhnliche Lösung. Es gibt zwei Arten von Antworten auf dem Mitteilungszettel – a) an eine Person außerhalb, die keine Ahnung von Richtlinien hätte oder b) an jemanden in einer Org, der Richtlinien kennen sollte. Im Fall, wo a) eine Nachfrage hervorbringt, ist die korrekte Antwort: „Die Richtlinie hierzu ist \_\_\_\_\_.“ Im Fall, dass b) von

sich aus eine Frage stellt, die bereits durch Richtlinien abgedeckt ist, lautet die Antwort: „Schauen Sie die alten (neuen) Richtlinien hierzu nach.“

Außenstehenden Leuten sind Richtlinien größtenteils unbekannt. Daher muss man für die Handhabung die Richtlinien nachschauen oder sie sich zurückerufen. Aber solche Leute haben selten Fragen, die subtile Einzelheiten erfordern, und die Richtlinien für das Feld sind in den Orgs sehr gut bekannt, wie zum Beispiel: „Geben Sie ihnen, was wir versprochen haben, wenn es versprochen worden ist.“ „Haltet Entheta auf einem Minimum“ usw. usw. Ein einfaches „Tut mir leid, das ist gegen die Richtlinien“, ist die einfachste (und gewöhnlich die beste) Lösung für ausgefallene Nachfragen oder Ideen von außen. Weshalb erklären? Sie bilden ja keinen Mitarbeiter aus.

Wenn es um einen Mitarbeiter geht, so wird erwartet, dass er die Richtlinien kennen wird oder sie nachschauen kann.

Wenn eine Führungskraft dem Mitteilungszettel, mit dem eine Nachfrage nach Richtlinien eingeholt wird, eine „ungewöhnliche Lösung“ gibt, wo Richtlinien bereits existieren, dann wird ein Problem auftreten, weil diese Lösung mit *anderen* existierenden Richtlinien in Konflikt geraten wird und der Mitarbeiter hin zu „keine Richtlinien, keine Org“ trudeln wird. Und die Organisation wird schließlich gelähmt. Jede Org, die eine Führungskraft hat, die über Richtlinien und die allgemeine Planung nicht auf dem Laufenden bleibt und die auf Nachfragen immer mit ihren eigenen ungewöhnlichen Lösungen antwortet, wird bald feststellen, dass ihr Einkommen in die tiefsten Tiefen absackt, weil es durch Gegenlösungen auf der Spur festgenagelt ist. Bald wird niemand wissen, was Richtlinie ist, also löst sich die Org in Nichtübereinstimmung auf. Es ist nicht länger eine Org – nur ein Haufen von Individuen, die mit gegensätzlichen Zielsetzungen arbeiten.

## FALSCHER WEITERLEITUNG

Weiterleitung besteht daraus, eine *korrekte* Kommunikation an ihren korrekten Bestimmungsort weiterzubefördern, oder – für eine Führungskraft angemessener – Mitarbeiter, die Mitteilungszettel der Org weiterleiten, darauf hinzuweisen, in welcher Weise verschiedene Arten von Mitteilungszetteln weiterzuleiten sind.

Falsche Weiterleitung wäre in der Tat falsche Weiterleitung, wenn man einen inkorrekten Mitteilungszettel an irgendjemand anders weiterleitete und es unterließe, ihn an seinen Urheber zurückzufeuern.

Ein inkorrekt Mitteilungszettel ist ein Mitteilungszettel, der auf den Linien nichts zu suchen hat. Das ist der Kern von Dev-T (entwickelter Verkehr) – das Weiterbefördern inkorrekt Mitteilungszettel. Man kann alle korrekten Mitteilungszettel der Welt weiterbefördern, ohne Dev-T zu verursachen. Im gleichen Augenblick, wo man einen inkorrekten Mitteilungszettel *an irgendjemand anderen als an den Urheber* weiterbefördert, hat man andere Terminale miteinbezogen und deren Linien ebenfalls blockiert.

Wenn Sie einen Mitteilungszettel weiterbefördern, der niemals hätte geschrieben werden sollen, so werden Sie zum Mitschuldigen am ursprünglichen Dev-T. Da der Mitteilungszettel inkorrekt ist, wird er nichts anderes machen, als überall auf dem Weg Eingangskörbe durcheinander zu bringen. Das EINZIGE korrekte Vorgehen ist, ihn als inkorrekt an den Urheber zurückzusenden.

## INKORREKT

Mit inkorrekt meinen wir nicht beleidigend oder obszön. Wir meinen:

- a. hat nichts mit der Person zu tun, an die er gesandt oder weiterbefördert wird; oder
- b. ist bereits durch Richtlinien abgedeckt, die dem Urheber oder der Person, die ihn weiterbefördert, bekannt sein sollte.

Unter Punkt a) fallen unsinnige Mitteilungszettel, Mitteilungszettel an die falschen Leute, offensichtliche Lügen, „Jeder sagt“-Mitteilungszettel, Mitteilungszettel, die nur darauf abzielen, Schwierigkeiten zu machen, nutzloses Entheta und so weiter.

Unter Punkt b) haben wir (Aha! Entdeckt!) den Mitarbeiter, der keine Kenntnis davon hat, was vor sich geht, oder welche Richtlinien seinen Posten behandeln. Wir erwarten vernünftigerweise, dass zum Beispiel ein Registrar diejenigen Richtlinien gelesen hat, die alten und neuen, die das Gebiet der Registration behandeln. Von einem allgemeinen Mitarbeiter erwarten wir, dass allgemeine Planung zumindest bekannt ist, da allgemeine Richtlinienbriefe alle in seinen Korb kommen und somit zur Verfügung gestanden haben.

## OFF-LINE

Ein Mitteilungszettel ist off-line (linienabweichend), wenn er an die falsche Person geschickt wird.

## OFF-POLICY

Ein Mitteilungszettel ist off-policy (unrichtliniengemäß), wenn er von jemandem hervorgebracht oder weiterbefördert wird, der wissen sollte, dass die Angelegenheit bereits durch Richtlinien behandelt ist.

## DEV-T

Verkehr wird entwickelt (entwickelter Verkehr, Dev-T) durch das Hervorbringen oder Weiterbefördern eines Off-line- oder Off-policy-Mitteilungszettels an irgendjemand anderen als den Absender. Es mag schwer verständlich erscheinen, wenn wir sagen, dass jemand, der einen Off-policy-Mitteilungszettel hervorbringt, ihn nicht an irgendjemand anderen als an den Absender schicken sollte – d.h. sich selbst. Ihm stehen die Richtlinienbriefe und die allgemeine Planung ganz genauso zur Verfügung wie jedem anderen in Scientology Organisationen. Wenn man also per Mitteilungszettel Erkundigungen über eine Richtlinie einholt, die nachgeschaut werden kann, heißt das, dass man einfach zu faul ist, um sie nachzuschauen, nicht wahr? Und dass man die Last, die eigene Arbeit zu erledigen, auf seine Vorgesetzten abwälzt.

Wenn Sie einen Off-policy-Mitteilungszettel an irgendjemand anderen als den Absender weiterbefördern, dann machen Sie, wenn Sie eine Führungskraft sind, Folgendes:

- a. Sie ziehen andere Linien hinein; und

- b. Sie versäumen die Gelegenheit, einen Mitarbeiter zu entdecken, der in Bezug auf Richtlinien schwach ist.

Ihre *Pflicht* als Führungskraft besteht darin, den Mitteilungszettel zusammen mit der Anordnung, die betreffenden Richtlinien nachzuschlagen, an seinen Ursprung zu schicken. Ihre Pflicht ist *nicht*, Richtlinien zu zitieren. Der oder die Betreffende (der Urheber) ist die Person, die im Ungewissen ist. Lassen Sie den Urheber die Arbeit machen. Nein, noch schlimmer, schleichen Sie ein bisschen um diese Person herum und schauen Sie, wie schlimm es ist, und ordnen Sie, falls nötig, an, dass die Person auf Richtlinienbriefe, die sich auf ihren Posten beziehen, vollständig überprüft wird. Das ist die Aufgabe, die man als höhere Führungskraft hat. Nicht ein Computer für die Org zu sein, der Antworten ausspuckt.

Diejenigen Mitarbeiter, die gewohnheitsmäßig Nachfragen oder etwas, was angemessen in den Niederschriften ihrer eigenen Pflichten behandelt worden ist, an andere weiterbefördern, sind DYNAMIT in einer Organisation. Die sie betreffende Richtlinie war stets: SIE LERNEN IHRE ARBEIT UND SIE MACHEN IHRE ARBEIT, ODER SIE GEHEN. Wir können sie uns nicht leisten. Sie *können uns die ganze Organisation kosten*, und in zwei oder drei Fällen haben sie das beinahe getan.

Sie sind zu teuer, wenn sie ihre Hüte und die allgemeinen Richtlinien nicht lernen oder ihre Pflichten auf andere abschieben. *Einer* davon in einer Org kostet mindestens zwei zusätzliche Mitarbeiter, die sich seines Dev-Ts und seiner Pflichten annehmen müssen. Unabänderliche Tatsache. Sogar dort, wo der Dev-T eine Org nicht zerstört. Ich könnte die Gefährlichkeit dieser Leute für eine Org, für ihre Kollegen und für Scientology unmöglich übertreiben.

Leute, die Richtlinien nicht lernen wollen oder können oder die sie ununterbrochen abändern, sind fallmäßig nicht bis zu Stufe I fortgeschritten. Sie können eine Kommunikation nicht empfangen, also können sie nicht korrekt antworten oder reagieren und sie machen schrecklich verrückte Sachen. Sie begreifen nie, worum es bei uns geht, also schaffen sie ein Durcheinander.

## DIE PFLICHTEN EINER FÜHRUNGSKRAFT

Eine Führungskraft hält die Organisation dadurch in Gang, dass sie erreicht, dass die Leute die Arbeit erledigt bekommen. Sie hat vielleicht auch ihre eigene Arbeit und erledigt diese auch und arbeitet wahrscheinlich sehr hart daran. Aber ihre *Organisationspflichten* haben hauptsächlich damit zu tun, korrekte Weiterleitung durchzusetzen und dafür zu sorgen, dass die Leute Richtlinien lernen und sich daran halten. Wenn eine Führungskraft dies nicht tun wird, dann befindet sich ihr Postenbereich oder ihre Org in einem permanenten Durcheinander.

## ÜBERFLUTETE EINGANGSKÖRBE

Sie müssen nichts weiter tun, als sich den Eingangskorb einer Führungskraft anzuschauen, um zu wissen, ob sie ihre Pflichten als *Führungskraft* erfüllt. Obwohl sie ihn vielleicht täglich leert, *wissen Sie sofort*, wenn viel Verkehr der Org durch den Korb fließt, dass die Person mit Off-line- oder Off-policy-Mitteilungszetteln nicht korrekt umgeht.



Diese Führungskraft arbeitet vielleicht Tag und Nacht am Eingangskorb. Es ist die große Menge an Org-Mitteilungszetteln, die besagt, dass die Führungskraft mit Off-line- und Off-policy-Mitteilungszetteln nicht richtig umgeht oder wer in seinem Postenbereich nicht für korrekte Weiterleitung gesorgt hat. Eine solche Führungskraft arbeitet sich halb zu Tode und ist dennoch nicht imstande, ihre Leute aus den roten Zahlen herauszubringen.

Wenn im Eingangskorb lediglich ein hoher Stapel ist und er überhaupt nicht in Angriff genommen wird, so sagt uns das, dass diese Person einfach überhaupt keine Arbeit macht, sondern die Leute an der Nase herumführt. Tatsächlichen Erfahrungen zufolge finden wir, wenn wir einen Eingangskorb mit einem hohen Stapel, der sich nicht in Bewegung befindet, finden, außerdem a) vorgespiegelte Geschäftigkeit oder b) einfach schlichtweg keine Tätigkeit auf dem Posten oder c) direkte Lügen. Aber diese Zustände verursachen einen Bereich von Durcheinander in der Org, weil *jemand anders oberhalb* oder *unterhalb* dieser Person auf der Organisierungstafel nicht imstande ist, seine Arbeit zu bewältigen, weil da dieses „getarnte Loch“ ist (das bedeutet, dass der Posten nicht ausgefüllt ist, sondern nur ausgefüllt zu sein scheint, wodurch ein Loch im Aufbau hinterlassen wird). Solche Leute verursachen *immer* Extra-Arbeit für Personen über oder unter ihnen und es ist ziemlich gefährlich, sie um sich zu haben.

#### RICHTLINIEN ZU DEV-T

Unsere *Richtlinie* dazu, wenn wir einen gewohnheitsmäßig vollen Eingangskorb finden, der niemals in Ordnung gebracht wird, ist a) zu versuchen, dass die Person ihren Hut trägt, und wenn das scheitert, b) sie auf einen Posten zu versetzen, den sie wirklich ausführen kann, und wenn sie dort nicht arbeitet, c) die Person zu entlassen. Wir fügen unseren Richtlinien für die Behandlung solcher Leute niemals „Prozessing“ hinzu, weil sie ein gutes Stück unterhalb von null sind und zu viel Arbeit damit verbunden ist, sie nützlich zu machen.

Für Führungskräfte, die hart arbeiten, aber fantastische Mengen an Mitteilungszetteln von den Mitarbeitern erhalten, gilt jetzt folgende Richtlinie: a) sie diesen Richtlinienbrief lesen zu lassen, und wenn ihre Menge nicht abnimmt, b) bei ihnen eine Hutüberprüfung dieses Richtlinienbriefes durchzuführen, und wenn ihre Menge immer noch nicht auf sehr wenig Verkehr hinabfällt, c) sie die Organisierungstafel in Knetmasse darstellen zu lassen, Scientology Organisationen auf der ganzen Welt in Knetmasse darstellen zu lassen, sie ihren Posten in Knetmasse darstellen zu lassen und sie sämtliche Richtlinienbriefe, die sich auf ihren Posten, die Org und Planung im Allgemeinen beziehen, noch einmal durchgehen zu lassen.

Dies ist keine Beschwerde, dass diese Führungskraft nicht arbeitet. Die Beschwerde ist, dass diese Führungskraft ihren Postenbereich nicht zu einem funktionierenden Ganzen aufbaut und nicht dabei hilft, durch Disziplin gegenüber Off-line- und Off-policy-Mitteilungszetteln eine Organisation hinzustellen und mit Scientology auf der ganzen Welt Erfolg zu haben.

Eine solche Führungskraft wird, von der Last der Bearbeitung von Off-line- und Off-policy-Mitteilungszetteln befreit, anfangen, fleißig ihre eigene Arbeit zu verrichten, wird aus dem Protest herauskommen und anfangen, Scientology zu

handhaben und zu verbreiten, und wird aufhören, die Scientology Linien zu überschwemmen, indem sie Off-line- und Off-policy-Mitteilungszettel weiterbefördert.

Außerdem wird die Führungskraft auch Anweisungen über die Weiterleitung ihres allgemeinen Verkehrs erlassen, die einen reibungslosen Fluss in ihrer Einheit oder Unterabteilung oder Org oder auf ihrem Kontinent mit sich bringen.

## ZUSAMMENFASSUNG

Man schickt einen Off-line- oder Off-policy-Mitteilungszettel *nie* weiter. Man schickt ihn *immer* zurück an den Urheber, an den Mitarbeiter, der ihn abgeschickt hat.

Bei einem Off-line-Mitteilungszettel sorgen Sie dafür, dass der Urheber ihn korrekt weiterleitet, ganz egal, ob der Mitteilungszettel von oben oder unten kommt, und dass der Urheber eines Off-line-Mitteilungszettels, der von unten her gekommen ist, die Organisierungstafel studiert. Bei diesem letzteren müssen Sie auch sicher sein, dass die Organisierungstafel die tatsächliche Beschaffenheit der wirklichen Organisation widerspiegelt und funktioniert. Wenn Sie es unterlassen, das zu tun, können Sie natürlich Off-line-Weiterleitungen nicht kurieren, da es keine sichtbare Linie gibt. Niemand hat die Organisierungstafel aufgestellt, damit sie bekannt wird. Daher gibt es haufenweise Off-line-Mitteilungszettel.

Bei Off-policy-Mitteilungszetteln müssen Sie selbst mit den Richtlinien vertraut sein, um zu erkennen, ob etwas *durch* Richtlinien behandelt ist. Um jemanden dazu zu bringen, Richtlinien zu befolgen, müssen Sie natürlich sicher sein, dass die Richtlinien zur Verfügung stehen und dass Sie alles, was Sie konnten, unternommen haben, um dabei zu helfen, dass die Richtlinien leicht gefunden und bekannt werden können. Die Zeit, die mit dem Studieren von Richtlinien verbracht wird, ist sehr gut verbrachte Zeit. Und wenn ich nach Aufklärung über oder nach existierenden Richtlinien in ihrem Bereich frage, dann sollten Sie dem *oberste* Priorität einräumen, *weil Sie nicht imstande sein werden, Ihre Arbeit zu verrichten*, außer Sie helfen, wenn es nötig ist, bei einer Richtlinie mit. Und die Art, wie Sie bei einer Richtlinie mithelfen können, besteht darin, sämtliche Richtlinien für Ihren Hut oder Ihren Bereich aufzuschreiben und sie an mich zu schicken, wenn ich darum bitte, sodass ich sie untersuchen und veröffentlichen kann. Eine Gruppe kann ohne Übereinstimmung über Richtlinien *überhaupt* nicht funktionieren, und natürlich *kann sie niemals wachsen*. Ihre Eingangskörbe werden zu voll. Es gibt keinen Weg, um zu erreichen, dass ein Posten besetzt ist und wirklich arbeitet. Es gibt keine wirkliche Kommunikation, nur Dev-T. Die daraus resultierende Verwirrung stoppt jede Expansion. Also bleibt die Org winzig und arbeitet wie verrückt und bleibt arm. Keine Richtlinie. Alles Dev-T. Jede anwesende Person trägt sämtliche Hüte und außerdem trägt sie jeden anders. Das ist keine Org, es ist ein Haufen Auditoren, die ihre Verwirrungen vereinigen.

Wir sind Saugschwämme für das Akzeptieren von Originationen. Als ausgebildete Auditoren ist es uns in Fleisch und Blut übergegangen, Leute originieren zu lassen. Aber dies gilt *in Sitzung*. Sie sind nicht am Auditieren, wenn Sie eine Führungskraft sind. Ein inkorrekt Mitteilungszettel ist eigentlich überhaupt keine Origination. Es ist ein Eingeständnis, dass man kein Mitarbeiter ist oder ausgebildet werden sollte, um Mitarbeiter zu werden. Ein solcher „Mitarbeiter“ ist, wenn er die Richtlinien nicht kennt, noch immer ein Feldauditor, der sich in der Org herumtreibt. Kritisch,

stümperhaft, erzeugt Dev-T und verpfuscht die Linien. Ziemlich scheußlich. Die Aufgabe einer Führungskraft ist, als Erstes eine Org hinzustellen, indem sie für Kommunikationslinien innerhalb der Gruppe und von der Org zur Öffentlichkeit und von der Öffentlichkeit zur Org sorgt. Das ist die erste, die allererste Verantwortung einer Führungskraft, ganz egal, ob es sich um den Assoziationssekretär oder den PE-Direktor oder den D of T oder *irgendeine* Führungskraft handelt.

## WEITERLEITUNG

Wenn Weiterleitungseinrichtungen *innerhalb* der Org etabliert werden – von Mitarbeiter zu Mitarbeiter – so nennen wir das ORGANISIEREN.

Wenn Weiterleitungseinrichtungen von der Org zur Öffentlichkeit und von der Öffentlichkeit zur Org etabliert werden oder zu Kommunikation eingeladen wird, dann nennen wir das WERBUNG.

Die Führungspflichten einer Führungskraft betreffen also hauptsächlich ORGANISIEREN und WERBUNG – und dafür zu sorgen, dass die eingerichteten Tätigkeiten ausgeführt werden.

Nachdem sie die Linien hergestellt hat, muss die Führungskraft dafür sorgen, dass diese Linien wirklich existieren und weiterexistieren. Wir nennen dies *innerhalb* der Org „den Leuten ihre Hüte aufsetzen“ und „dafür sorgen, dass die Leute ihre Hüte aufbehalten“; und von der Öffentlichkeit zur Org und von der Org zur Öffentlichkeit nennen wir es „sicherstellen, dass Werbung ausgeführt wird“.

Der Großteil der Arbeit einer jeden Führungskraft besteht darin, dafür zu sorgen, dass Dinge *ausgeführt* werden. Dafür zu sorgen, dass Linien befolgt werden, dass Richtlinien befolgt werden, dass Werbung ausgeführt wird. Selbst der D of T führt, indem er sicherstellt, dass Studenten nur korrekte Technologie beigebracht wird, Richtlinien aus. Der D of P befolgt, indem er dafür sorgt, dass die PCs Gewinne erzielen, wirklich einfach Richtlinien und *stellt sicher, dass die Richtlinien befolgt werden*.

Für eine sehr hohe Führungskraft ist es eine *sehr* ernste Angelegenheit, eine Anfrage weiterzubefördern, die er von einem Mitarbeiter erhalten hat, deren Beantwortung bereits durch Richtlinien abgedeckt ist. Warum? Weil dieses Vorgehen bedeutet, dass diese höhere Führungskraft die Richtlinien nicht kennt oder allermindestens ihren Mitarbeitern und Untergebenen ihre Hüte nicht aufsetzt und somit keine funktionierende Org hat.

Für eine sehr hohe Führungskraft ist das Weiterbefördern eines Mitteilungszettels, der bereits falsch weitergeleitet ist, ein Eingeständnis der größten Unkenntnis ihrer eigenen Organisierungstafel.

## HARTE ARBEIT

Es macht also eine Führungskraft nicht heilig, lediglich hart zu arbeiten. Wenn diese harte Arbeit hauptsächlich in die Bearbeitung des Eingangskorbes investiert wird, verursacht diese harte Arbeit tatsächlich nichts anderes als harte Arbeit auch

an anderen Stellen. Es ist sehr dumm, sich an einen Eingangskorb fesseln zu lassen, der voll von Mitteilungszetteln von Mitarbeitern ist. Die *einzig* Art, wie das passieren kann (zahllose Anfragen oder Informationen von den Mitarbeitern), liegt darin, dass man es versäumt, Off-line- und Off-policy-Mitteilungszettel zu erkennen und sie im Fall von off-line mit dem Kommentar „Falsch weitergeleitet. Siehe Organisierungstafel“ an den Urheber zurückzuschicken. Oder im Fall von off-policy: „Es gibt bereits Richtlinien darüber. Schauen Sie sie bitte nach.“ Oder man sagt: „Dies widerspricht der allgemeinen Planung, bitte schauen Sie es in vor kurzem erschienenen Richtlinienbriefen nach.“

## DIE LEUTE ZUM ARBEITEN ZU BRINGEN

Das sicherste Heilmittel für solche Fluten an Mitteilungszetteln ist *immer*, den Urheber härter arbeiten zu lassen, weil er durch das Senden eines Off-line- oder Off-policy-Mitteilungszettels einen Fehler gemacht hat.

Einige Off-line-, Off-policy-Mitteilungszettel werden aus reiner Faulheit heraus hervorgebracht. „Es dauert zu lange, es nachzuschauen, ich werde den HCO-Sekretär fragen“ ist der übliche Gedankengang. Der arme HCO-Sekretär, der bereits zu überarbeitet ist, um Richtlinien nachzuschauen, nennt in seiner Verzweiflung eine ungewöhnliche Lösung. Das verpfuscht die Sache wirklich. Die gegebene Lösung kann nur so gut sein wie die zur Verfügung gestellten Daten; und wenn die Daten verkehrt sind, dann ist die Lösung sehr verkehrt; und da die Anfrage aus Faulheit heraus entstand, ist es wahrscheinlich, dass ihre Daten verkehrt sind, und daher wird *jeder* Versuch, sie überhaupt zu beantworten, die Dinge nur verpfuschen.

Folglich ist es den besten Interessen der Organisation entgegengesetzt, wenn man dem Urheber die korrekte Weiterleitung für Off-line-Mitteilungszettel angibt. Wenn Sie das machen, dann bringen Sie die wirkliche Schwierigkeit nicht in Ordnung – der Mitarbeiter weiß noch nicht, dass es eine Org ist, und wird daher nicht imstande sein, seine Arbeit zu verrichten. Sie *müssen* diesen Mitarbeiter mit der Organisierungstafel vertraut machen, oder Sie werden die Org betrogen haben. Sehen Sie, *andere* Mitarbeiter leiden ebenfalls unter den Off-line-Originationen dieser Person. Und als Führungskraft schützen Sie Ihre eigenen Leute nicht vor den Urhebern von Off-Line, wenn Sie die Person, die das macht, nicht in Ordnung bringen, sobald Sie sie entdecken. Kurieren Sie es und Sie helfen nicht nur Ihrem Eingangskorb – Sie werden auch den anderen Mitarbeitern eine sehr schwere Bürde abnehmen. Sehen Sie, Ihr Eingangskorb ist nicht der einzige in der Org, und wenn Sie eine Führungskraft sind, so sind Sie diejenige Person, die die Weiterleitung in Ordnung bringen *muss*, denn nur Sie haben die unmittelbare Autorität, um dies zu tun. Expansion hängt hauptsächlich davon ab, dass Sie diese Maßnahme ergreifen.

Bei *Off-policy-Mitteilungszetteln*, womit wir meinen, dass der Mitarbeiter seine Richtlinien nicht kennt und daher Dinge macht, die den Richtlinien widersprechen, oder wissen will, ob es Richtlinien sind, warum sollten *Sie* Ihre Richtlinienbriefe studieren? Sie kennen sie wahrscheinlich ziemlich gut. Die Person, die sie nicht kennt, ist der Urheber dieses Mitteilungszettels. Also *müssen* Sie sicherstellen, dass diese Person in Bezug auf Richtlinien fleißig wird und bis spät in die Nacht über alten und neuen Richtlinien sowie allgemeiner Planung sitzt.

Also gilt wiederum, dass Sie, indem Sie für den Missetäter alles nachschauen, Ihre Organisation lähmen, indem Sie einen Bereich darin vernachlässigt lassen, der Fehler machen wird. Und der Fehler dieses Mitarbeiters kann die ganze Org vernichten! Das ist keine Übertreibung.

Warum arbeiten Sie als Führungskraft so hart daran, die Org hinzustellen und sie zum Wachsen zu bringen, wenn es dort keine Elemente gibt, die die Organisation zerstören? Wenn es keine solchen Elemente gäbe, dann würde Ihre Org einfach wachsen, und all Ihre Arbeit läge im Bereich der Werbung oder des Gebens von Diensten. Dass Sie immer ununterbrochen Ihre Unterabteilung oder Einheit Ihrer Org erschaffen oder sie irgendwie verteidigen, bedeutet, dass etwas da sein muss, das sie zerschlägt. Das Symptom dieses Etwas ist der Off-line- oder Off-policy-Mitteilungszettel.

Damit Sie ganz effektiv sein können, müssen Sie selbst die Weiterleitung (die Organisierungstafel) und Richtlinien sowie die allgemeine Planung, die gegenwärtig läuft, kennen.

Und damit eine Organisierungstafel bekannt ist, muss sie existieren und realistisch sein und muss aussagen, was Unterabteilungen, Einheiten und Mitarbeiter tun.

Und damit Richtlinien bekannt sind, müssen sie existieren und auffindbar sein.

Kleinere Veränderungen auf einer Organisierungstafel zu unternehmen und doppelte Zuweisungen zu machen (zwei oder mehr Hüte für dieselbe Person) ist eine ganz gewöhnliche Sache in einer Org. Größere Veränderungen zu unternehmen, wie zum Beispiel das Beratende Komitee für HCO verantwortlich zu machen oder Ausbildung von der Buchhaltungseinheit ausführen zu lassen, wäre eine schwere Verletzung der Richtlinien. Und deshalb muss Ihre Organisierungstafel in diesem Grade eine standardgemäße Organisierungstafel sein. Aber Sie müssen dennoch Weiterleitung auf ihr durchführen und Weiterleitungswege dafür bereitstellen.

Richtlinien zu erfinden oder Richtlinien zu ergänzen, ohne sie als *abgeschlossene Mitarbeiterarbeit* durch die Kanäle zu senden (was bedeutet, sie an den Vorstand zu senden, wobei alle relevanten Richtlinienbriefe an die ersuchte Veränderung angeheftet werden und der neue Richtlinienbrief vollständig niedergeschrieben und fertig zur Herausgabe ist), wird die Scientology Linien in diesem Gebiet zum Zusammenbruch bringen.

Sie glauben es nicht? Australien geriet in seinen ganzen Untersuchungsschlamassel, weil die höheren Führungskräfte die seit langer Zeit feststehende Richtlinie der sofortigen Rückerstattung des Geldes an einen nicht zufriedenen PC entweder nicht kannten oder nicht befolgten. Das kostete die Org Tausende und Abertausende, brachte ein Jahr des Kummers und riskierte, dass Scientology in Australien verboten wurde. Eine nicht bekannte oder abgeänderte Richtlinie bedeutet den *Tod*. Nicht von mir, sondern von der Gesellschaft, in der die Org arbeitet.

Glauben Sie es noch immer nicht? Washington, D.C., kannte entweder die ausdrückliche Richtlinie bezüglich des Entgegennehmens von Gefälligkeiten oder Geschenken von Preclears nicht oder befolgte sie nicht, sondern berichtete solche Fälle nur halbherzig einem uninformierten HCO, welches den vollen Geist und die

volle Absicht der Richtlinie nicht kannte oder nicht befolgte und es mir niemals mitteilte, wie es der ursprüngliche Richtlinienbrief zu verstehen gab. Die Ehefrau dieser Person, die die Gefälligkeiten und kleinen Geschenke erwies, brachte den ganzen Schlamassel mit der FDA, der uns Zehntausende kostete und zwei Jahre voller Kummer bescherte und Scientology in den USA nahezu ausradierte.

Richtlinien sind Überleben für eine Gruppe.

NUR PRAKTISCHE RICHTLINIEN, ÜBER DIE ÜBEREINSTIMMUNG HERRSCHT UND DIE BEFOLGT WERDEN, LIEFERN DAS ARK, DAS DAS LEBEN EINER JEDEN BELIEBIGEN GRUPPE SELBST IST. Es sind die Sitten, die Richtlinien, wie immer Sie sie nennen wollen, die eine Gruppe und eine Organisation leben und atmen lassen.

Schlechte Richtlinien, schlechte Sitten, und Sie haben eine sterbende Gruppe, eine sterbende Organisation. Regierungen, deren Richtlinien unreal sind, gehen unter. Sie verhalten sich wie Verbrecher. Von dort hat jedermann seinen Widerwillen gegen „Richtlinien“ – er hat sich die Richtlinien sterbender Gruppen angeschaut und vollzieht nach, wie es um deren Ansehen bestellt ist.

Aber genau wie es bei Kontrolle gute Kontrolle und „schlechte Kontrolle“ gibt, gibt es im Bereich von Richtlinien gute Richtlinien und schlechte Richtlinien. Bei manchen Leuten haben sie einen schlechten Ruf. Sie langweilen sie. Diese Leute bringen auch Gruppen um. Wenn also Ihre Organisation leben soll, muss sie reale, lebendige Richtlinien haben und diese respektieren und sie verwenden.

In Ordnung, wir meinen es hier also ernst. Organisierungstafeln und Richtlinien müssen existieren und befolgt werden, und die Person, die das sicherstellt, ist eine Scientology Führungskraft.

Der Fingerzeig auf Verstöße ist der fortwährend volle Eingangskorb, ob er nun in Bewegung ist oder nicht. Wenn der Eingangskorb einer Führungskraft immer voll ist, dann arbeitet sie a) entweder gar nicht oder b) arbeitet wie verrückt, aber bringt Off-line- oder Off-policy-Mitteilungszettel nicht in Ordnung, indem sie die Linien durchsetzt und die Richtlinien bekannt macht.

Sie kommen nicht darum herum; so ist es.

Es ist nichts verkehrt damit, als Führungskraft hart zu arbeiten. Ich tue es. Es ist nichts verkehrt damit, mengenweise Verkehr zu haben, der durch einen Eingangskorb geht. In einer geschäftigen Org ist das so. Es ist aber total verkehrt, dass eine Führungskraft eine Menge Verkehr von den Mitarbeitern her hat, weil 99% davon off-line und off-policy ist; und wenn Sie nicht handeln, um es zu korrigieren, dann haben Sie nicht nur keine Zeit, um Atem zu holen, sondern Sie werden auch am Ende keine Einnahmen und keine Org haben.

Tatsache.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. JANUAR 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
STHIL-MITARBEITER

DEV-T

(Zusatz zum HCO-Richtlinienbrief vom 17. Nov. 64 I,  
OFF-LINE UND OFF-POLICY, IHR VOLLER EINGANGSKORB)

Die gewöhnlichste Ursache von OFF-LINE-Mitteilungszetteln ist:

Ein Mitarbeiter schreibt einen Mitteilungszettel an sich selbst, leitet ihn aber zu jemand anderem.

Beispiel: Der Registrar schreibt einen Mitteilungszettel an den Organisationssekretär und fragt ihn, wie er ein Quota von Interviews schaffen kann. Das ist Dev-T, weil es off-line ist. Warum ist es off-line? Der Mitarbeiter, der dafür verantwortlich ist, die Zahl der Interviews zu erhöhen, ist der Registrar, nicht der Organisationssekretär. Deshalb sollte der Mitteilungszettel zum Registrar geleitet werden. Ihn zu jemand anderem zu leiten, ist falsches Weiterleiten. Den Organisationssekretär zu *informieren* „Ich mache es so und so, um die Anzahl der Interviews zu erhöhen“ ist soweit in Ordnung, aber dies ist ein Mitteilungszettel, der eine Nachricht enthält und keine Antwort erfordert. Das korrekte Weiterleiten einer Frage über ansteigende Interviewzahlen würde zum Registrar gehen. Das Weiterleiten im obigen Beispiel würde also vom Registrar an den Registrar gehen.

Wenn ein Mitarbeiter eine Menge Mitteilungszettel über seinen Posten originiert, werden diese normalerweise falsch weitergeleitet, wenn sie zu jemand anderem als zu ihm selbst gehen. Denn wer sonst sollte diesen Hut tragen? Nicht der Organisationssekretär oder der Assoziationssekretär. Nicht der HCO-Sekretär, nur der Mitarbeiter selbst.

In Organisationen denken eine ansehnliche Anzahl von Leuten, dass Mitarbeiter, die Vorgesetzte von ihnen sind, auch ihre Hüte tragen. Dies trifft bestimmt nicht zu. Der Assoziationssekretär oder Organisationssekretär trägt nicht jeden anderen Hut in der Organisation. Wenn er es tut, ist er ein verdammt schlechter Organisator. Und wenn er sich von Mitarbeitern dazu zwingen lässt, dann taugt er wenig als Führungskraft.

Sie können Leute, die die Verantwortung für oder die Konsequenzen ihrer gewöhnlichsten Handlungen fürchten, an der Anzahl von Mitteilungszetteln, die sie anderen sandten, die aber nur an den Mitarbeiter selbst hätten gehen sollen, entdecken.

Es sind die Zahlen auf dem wöchentlichen Berichtsblatt, die Menge an erledigter Arbeit, das Resümee von Resultaten, die andere über einen Hut, die Aktivitäten und die Leistungsfähigkeit der Person, die ihn trägt, informieren. Ein Organisations-/Assoziationssekretär braucht nur auf diese Berichte zu schauen, nicht auf seinen

Eingangskorb, um zu wissen, ob Posten gehalten werden. Man mag sich großartig und verantwortlich fühlen, wenn andere zu einem kommen *müssen*, um für ihre Arbeit Hilfe zu erhalten, aber es bringt sicher keine starke Organisation hervor, wenn „Was-Soll-Ich-Machen“-Fragen Tag und Nacht bis zum Leiter der Organisation hinauffliegen. Es gibt Leute, die ihre Arbeit verrichten, ohne viel Dev-T darüber, wie man sie macht, was man entscheiden und wie man denken soll; und es gibt Leute, die ihre Arbeit verrichten, ohne jeden anderen in Schwierigkeiten zu bringen.

## DIE HÜTE ANDERER LEUTE

Es gibt noch einen anderen Typ von Dev-T, auf den man stößt. Und das ist das Hervorbringen von Kommunikation, die eigentlich von jemand anderem hätte originiert werden sollen.

Dies hat verschiedene Erscheinungsformen. Eine übliche Form davon finden Sie in Akademien, wo ein Student ständig Fragen stellt, „damit andere es verstehen“. Der Student oder die Studentin selbst hat den Instrukteur verstanden, aber er oder sie stellt eine Frage so, „dass es die anderen auch verstehen“. Das ist natürlich ein Student, der den Hut des Instrukteurs oder eines anderen Studenten zu tragen versucht. Ich kann eine solche Person normalerweise erkennen und das sofort mit der Frage durchbrechen: „Fragst du, weil du es nicht verstehst oder weil du denkst, die anderen verstehen es nicht?“

Ein solcher Student kann die Stunden des Studierens schrecklich in die Länge ziehen, ohne irgendjemandem auch nur ein bisschen zu helfen.

Ein Mitarbeiter versucht gelegentlich, etwas für einen anderen als seinen eigenen Hut zu originieren. Das ist einfach zu entdecken. Der Mitteilungszettel hat mit der Akademie zu tun, kommt aber vom HGC usw.

Ein solcher Mitteilungszettel ist üblicherweise auch falsch weitergeleitet worden. Er wurde zum Leiter einer Unterabteilung, zum HCO-Sekretär oder irgendwohin gesandt. Zu versuchen, dies in Ordnung zu bringen, ist ziemlich tödlich, weil es ein doppeltes Durcheinander gibt. Der Originator sollte ihn nicht originiert haben und sollte ihn auch an einen anderen Ort gesandt haben, wenn er oder sie ihn originiert hat. Wenn das HGC denkt, es müsse den Hut der Akademie tragen, dann sollte der Mitteilungszettel zur Akademie und sonst nirgends hingehen. Senden Sie ihn zumindest zu dem Hut, den er am meisten betrifft.

Das wird sogar ein noch größeres Durcheinander, wenn es eine Organisation überspringt – nämlich, ein HGC-Mitarbeiter originiert einen Mitteilungszettel *für* die Akademie und sendet ihn, nehmen wir an, *zu* der nationalen Zentralen Organisation. In der anderen Organisation ist man mit der Organisierungstafel der originierenden Organisation nicht vertraut und das kann verursachen, dass Maßnahmen ergriffen werden. Es wurde nicht bemerkt, dass das HGC für die Akademie spricht.

Wenn etwas anderes unternommen wird, als den *Off-origin-Mitteilungszettel* an seinen Absender zurückzusenden, kann eine große Menge teuflischer Dinge daraus resultieren. Das Mindeste davon ist, dass er den Absender in Schwierigkeiten bringt, wenn danach gehandelt wird.



Beispiel: Wegen eines kürzlichen Patzers im HGC schlägt ein Mitarbeiter-Auditor dem Assoziationssekretär vor, dass die Studenten besser in 8C ausgebildet werden. Der Assoziationssekretär geht auf den D of T los. Der D of T persönlich stampft den Mitarbeiter-Auditor in Grund und Boden.

Unangenehme Gefühle in Organisationen stammen normalerweise von diesen *Off-origin*-Mitteilungszetteln.

Im obigen Beispiel hätte der Mitarbeiter-Auditor es ausdrücklich auf der Basis eines HGC-Fehlers mit dem D of P aufgreifen sollen, der es dann wiederum mit dem D of T aufgreifen würde – noch immer auf der Basis eines HGC-Fehlers. Dann hat es eine Chance, in Ordnung gebracht zu werden. Sie sehen also, wegen fehlender Daten schreibt die Person, die einen *Off-origin*-Mitteilungszettel weitergibt, Dinge in der Regel einer falschen Ursache zu. Im obigen Beispiel könnte auch die Sektion für Zertifikate Schuld haben und überhaupt nicht die Akademie. Man kann in einem Meer von Fehlern dieser *Off-origin*-Mitteilungszettel ertrinken. Woran Regierungen grundsätzlich kranken, ist ihre Abhängigkeit von Spionageberichten, Polizeiberichten usw. Die berichtende Person trägt nicht den Hut, von dem aus der Bericht hätte kommen sollen.

Wenn ein Mitarbeiter nicht selbst etwas originiert, wenn er oder sie es sollte, wird es sich in den OIC-Berichten und in Notlage-Situationen zeigen. Es wird in Ordnung gebracht, indem man der Person ihren Hut gibt, durch Auditing oder Personalversetzungen, aber nicht durch *Off-origin*-Mitteilungszettel.

Haben Sie gewusst, dass Sie einen Entheta-Mitteilungszettel einfach fallen lassen können und dadurch weniger Entheta kreieren? Versuchen Sie es einmal.

Natürlich sind nicht alle *Off-origin*-Mitteilungszettel Entheta.

Ein Teil dieser Art von Mitteilungszetteln ist natürlich „Außerhalb des Bereichs“. Perth originiert für Sydney. Oder Los Angeles originiert für New York. Oder der Assoziationssekretär London (wie es einmal vor Jahren passierte) tätigt *nur* mit Australien Geschäfte. Oder L.A. bekam seine PCs nur von Nevada. Hier sieht man jemanden in einem falschen Bereich oder nur für einen Teil des ganzen Bereichs operieren. Auf ein kleineres Gesichtsfeld bezogen bringt ein Mitarbeiter, der nur Teile seiner Aufgabe erledigt, ein ähnliches Ergebnis hervor. Und jemand, der die Arbeit eines anderen Mitarbeiters verrichtet, ist eine weitere Version davon.

*Off-origin*-Mitteilungszettel oder -Arbeit können eine schreckliche Menge Dev-T verursachen – was nicht immer erfreulich ist.

## ORGANISIERUNGSTAFEL-DEV-T

Eine veraltete Organisierungstafel kann Dev-T verursachen.

Mitarbeiter, die keine gut gemachte Organisierungstafel haben, können gar nichts anderes als Dev-T verursachen.

Eine Organisierungstafel ist das, was wir anstelle von Postenernennungslisten innerhalb von Organisationen benutzen. Wenn jemand auf der Organisierungstafel nicht erscheint, ist er nicht ernannt. Warum? Weil eine Ernennung nur dann gültig ist, wenn deren Arbeit dort hingeleitet wird. Wenn niemand von einer Ernennung weiß, wie kann dann irgendetwas anderes als Dev-T auftreten?

Daher ist das, was vorrangig Dev-T verhindert:

1. eine gut gemachte Organisierungstafel;
2. eine vollständige Organisierungstafel, die alle Postenernennungen enthält;
3. Ein Mitarbeiterstab, der über die Organisierungstafel Checkouts erhalten hat;
4. alle neuen Mitarbeiter haben auf die Organisierungstafel einen Checkout erhalten;
5. es gibt keine Ernennungen, die nicht auf der Organisierungstafel erscheinen.

Eine *Menge Dev-T* passiert, weil sich einige Leute der Existenz einer Organisation nicht genügend bewusst sind. Sie denken „Wir arbeiten hier alle zusammen“. Ihnen ist nicht klar, dass jeder in der Organisation eine andere Arbeit verrichtet als der Rest.

Es gibt niemanden, der so eifrig dabei ist, alles neu zu organisieren, wie ein neuer Mitarbeiter, der erst die Organisierungstafel und deren Zielsetzung entdecken muss.

Und es gibt eine Flut von Dev-T von jedem, der:

1. die Organisierungstafel nicht gut kennt und der
2. seinen Hut nicht aufgesetzt bekommen hat.

Um Dev-T zu reduzieren und den eigenen Eingangskorb in vernünftigen Grenzen zu halten, muss man offensichtlich:

1. eine vollständige und gut gemachte Organisierungstafel haben, die auf dem neuesten Stand und bekannt ist; und
2. individuelle Hüte dafür einteilen.

Andernfalls werden Leute ständig etwas fehlleiten – indem sie ihre eigenen Partikel zu anderen senden und andere, falsche Leute mit Mitteilungszetteln überfluten.

## HÜTE

Wenn man eine gute Organisierungstafel hat, auf der der Zweck jedes Postens angegeben ist und das Ganze den Mitarbeitern gut bekannt ist, werden lange und komplexe Hüte weniger wichtig.

Hüte, vollständige, *sind* wichtig und wertvoll.

Aber haben Sie gewusst, dass ein Mitarbeiter es am besten machen wird, wenn er seinen eigenen Hut selbst *entwickeln* muss, bevor er ihn anschließend oder später liest?

Die Methode, wie er das macht, ist auf einem Knettisch.

Nehmen Sie eine sehr grundlegende Aussage über die Tätigkeit des Mitarbeiters – eine vollständige, einfache Aussage. Dann lassen Sie den Mitarbeiter Folgendes tun:

- a. die Organisation in Beziehung zum Feld und der Öffentlichkeit mit Knetmasse darstellen;
- b. seine Arbeit in Beziehung zum Rest der Organisation mit Knetmasse darstellen;
- c. seine Arbeit in Beziehung zu seiner Arbeit und sich selbst mit Knetmasse darstellen.

Nachdem ein Mitarbeiter das erledigt hat (wobei er jedes einzelne Teilchen von allem, was er erstellt, mit einem Schild versieht) und danach a), b) und c) wiederholt, werden die meisten falschen Auffassungen und unbekanntes Dinge, die Dev-T verursachen, verschwunden sein.

Die dafür aufgewandte Zeit zahlt sich aus in Form von erhöhtem, effektivem Arbeitsumfang und vermindertem Dev-T.

Sehr wenig Dev-T wird durch Boshaftigkeit oder gemeine Absicht verursacht. Es ist einfach die Anhäufung von 1) unbekanntes Dingen und 2) die Angst davor, Dinge zu tun.

Kurieren Sie es.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. FEBRUAR 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
STHIL-MITARBEITER

### DEV-T-ANALYSE

(Setzt die HCO-Richtlinienbriefe vom 17. Nov. 64 I, OFF-LINE UND OFF-POLICY,  
IHR VOLLER EINGANGSKORB, und 31. Jan. 65, DEV-T, fort)

Wahrscheinlich ist die grundlegende Ursache für die Zunahme von Bürokratie Dev-T.

Wenn die Zahl der Mitarbeiter in der Verwaltung die Zahl der technischen Mitarbeiter in einer unserer Organisationen zu überschreiten beginnt, dann ist es offensichtlich, dass sich eine Menge Dev-T auf den Linien befindet. Das beweist die immer wiederkehrende Entdeckung, dass eine Erhöhung der Anzahl an Verwaltungsmitarbeitern nicht zu einer Steigerung der Einnahmen führt, sondern im Gegenteil oft eine Ära abnehmender Bruttoeinnahmen ankündigt.

In vernünftigem Rahmen dürfen Sie die Anzahl der Mitarbeiter in der Verwaltung nicht erhöhen, ehe Sie nicht sämtlichen Dev-T gründlich aufgespürt und entsprechende Abhilfen geschaffen haben.

Wenn eine Regierung eine Menge Mitteilungszettel sieht, meint sie, sie bräuchte eine Menge Leute. Diese wiederum scheinen, indem sie weiteres Dev-T hervorrufen, viel *mehr* Leute erforderlich zu machen usw. Die Abhilfe für eine Menge Mitteilungszettel, ohne dass sich eine Menge neu geschaffener Einnahmen zeigt, liegt in einer raschen Analyse der Kommunikationslinien der Org.

Das wird einfach durchgeführt.

1. Halten Sie nach ständig vollen und nicht geleerten Eingangskörben Ausschau. Wenn Sie einen finden, in dem sich der Verkehr nicht bewegt, untersuchen Sie den Posten sorgfältig und entscheiden Sie anhand dessen, was Sie auf dem Posten finden, welches der folgenden Dinge Sie tun: a) ausbilden oder b) ersetzen. Sollte, wenn a) durchgeführt ist, der Korb weiterhin so bleiben wie zuvor, führen Sie b) durch.
2. Schauen Sie in den Körben der Leute nach dem Datum von Mitteilungen und Briefen. Wenn Sie einen Korb mit recht alten Mitteilungen und Briefen finden, machen Sie den Grund dafür ausfindig und überlegen Sie sich anhand Ihrer Untersuchungsergebnisse, was diesbezüglich zu unternehmen ist.
3. Suchen Sie in Schubladen nach versteckten Mitteilungszetteln, Briefen usw. Wenn Sie eine Schublade voll davon finden, machen Sie sich klar, dass jemand nach außen hin sauber dasteht, indem er verbirgt, was sichtbar sein sollte. Finden Sie heraus, warum diese Verletzung auftritt, und handeln Sie entsprechend.

4. Untersuchen Sie den Verkehrs-Flow der führenden Personen der Org (Assoziations-/Organisationssekretär, HCO-Sekretär) und analysieren Sie deren Verkehr anhand der Anzahl von Mitteilungszetteln, die off-line (linienabweichend), off-policy (unrichtliniengemäß) oder off-origin (mit verkehrtem Ursprung) sind. Notieren Sie, welche Mitarbeiter diese Dinge tun, und handeln Sie entsprechend.
5. Lassen Sie die führenden Personen der Org Logbücher über Off-line-, Off-policy-, Off-origin-Mitteilungszettel führen sowie auch über Körper, die mit Mitteilungszetteln gebracht werden. Nehmen Sie diese Logbücher nach einer Woche und – da diese die Dev-T-Künstler in der Org aufzeigen – handeln Sie entsprechend.

Die Hauptsache, die Sie wissen müssen, ist, *niemals* nachsichtig gegenüber Dev-T zu werden. Wenn er sich nicht durch Ausbildung oder andere Mittel beseitigen lässt, dann bleibt Ihnen keine andere Wahl, als zu handeln. Je früher Sie handeln, umso besser ist es für jeden.

### KEINE ARBEIT

Dem angelsächsischen Volk ist ein verrückter Punkt in Bezug auf das Thema Arbeit zu Eigen. Sein gesamter Ehrgeiz besteht darin, *nicht* zu arbeiten.

Das weicht stark von mehreren anderen Völkern und dem normalen Verhalten von Thetanen ab.

Höchstwahrscheinlich ist die größte Quelle von Dev-T Nicht-Befolgung oder Nicht-Kommunikation.

Sie können alles, was Sie wollen, über Mitteilungszettel sagen und sie gründlich und zum Nutzen aller analysieren.

Doch die *tödlichsten* Zustände, die Dinge, die auf lange Sicht am wahrscheinlichsten die größten Fluten an Verkehr verursachen, sind Nicht-Befolgung und Nicht-Kommunikation.

Das eine oder das andere von diesen ist die Grundlage jeder Notlage.

Seien Sie also beim Analysieren von Verkehr, der Einnahmen und Effizienz steigern soll, sehr, sehr wachsam in Bezug auf die Punkte Nicht-Befolgung und Nicht-Kommunikation.

In unserem gewöhnlichen Mitteilungssystem sind diese Punkte nicht leicht ausfindig zu machen, da wir selten Kopien unserer Mitteilungszettel aufbewahren.

Der Weg, diese Punkte ausfindig zu machen, besteht darin, die führenden Personen der Org zu befragen und eine Liste des Folgenden zu bekommen:

1. Die Notlagen der letzten drei Monate sowie welche Unterabteilungen und Mitarbeiter am engsten mit ihnen in Zusammenhang standen.
2. Gegenwärtige Probleme der führenden Personen mit der Org und die Namen der Mitarbeiter, die am engsten damit in Zusammenhang stehen.

Vergleichen Sie die Listen 1 und 2. Sie werden feststellen, dass es Namen gibt, die beiden Listen gemeinsam sind.

Erkundigen Sie sich, welche Mitteilungszettel von diesen Leuten unbeantwortet geblieben sind oder welche Befehle nicht befolgt wurden. Auf diese Weise werden zwei oder drei Leute herauskristallisiert.

Jetzt haben Sie die grundlegenden Quellen für Dev-T in der Org, die verursachen, dass besser sichtbarer Dev-T sich auftürmt.

Handeln Sie entsprechend. Und werden Sie nicht „nachsichtig“.

Führende Personen erkennen selten, dass ihre Milde gegenüber schlimmen Dev-T-Übeltätern für andere Mitarbeiter große Härte bedeutet. Der wirkliche Overt richtet sich gegen andere Mitarbeiter, indem man *nicht* wirksam vorgeht, um Dev-T ausfindig zu machen und zu reduzieren.

Beispielsweise weiß ich von einem Fall, als die Nicht-Befolgung und die Vernachlässigung der Anweisungen zweier Mitarbeiter eine Org in einem Jahr allein 20.000 Pfund *in bar* gekostet hat und diese Org an einen Punkt brachte, an dem nur heldenhaftes Handeln sie rettete. Nur zwei von fünfzig waren dafür verantwortlich. Die anderen achtundvierzig schufteten sich wer weiß wie ab, um die Dinge dazu zu bringen, richtig zu laufen. Durch Nicht-Befolgung von Mitteilungszetteln und durch Nicht-Kommunikation sabotierten diese zwei sämtliche Werbung und das gesamte Einkaufsauftrags-System, und niemand konnte erkennen, wie das geschah. Als sie weggingen, verschwanden nicht nur die Verluste, sondern die Einnahmen der Organisation *verdoppelten* sich.

Werden Sie angesichts von Nicht-Befolgung und unbeantworteten Mitteilungszetteln also niemals milde. Sie stehen Schwierigkeiten und zukünftigen Notlagen gegenüber, die die Org auslöschen können.

## DEV-T-ANALYSE

Sie können eine gesamte Org ziemlich gut einschätzen, indem Sie einfach ihre Linien für Mitteilungszettel und ihre Körbe beobachten.

Wären Sie sehr geschickt darin, bräuchten Sie sich tatsächlich nicht einmal vom Stuhl des KOMMUNIKATORS zu erheben, um jeden schlechten und guten Punkt in der Organisation ausfindig zu machen.

Ohne Analyse anhand von Dev-T wird eine Organisation auf dem Rücken einiger weniger verzweifelter Mitarbeiter getragen.

Warum es sich schwer machen? Beobachten und bewältigen Sie Dev-T-Quellen und Sie werden wieder atmen können.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. JANUAR 1968  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

TEIL DER DEV-T-SERIE  
DER ÜBERFÜLLTE EINGANGSKORB  
SCHLECHTE NACHRICHTEN

Wenn eine Führungskraft versucht, ihre Arbeit zu verrichten, in die Zukunft schaut und Dinge in Ordnung bringt und dennoch ständig mit schlechten Nachrichten und Problemen konfrontiert wird und ihr Eingangskorb ununterbrochen überladen ist, dann

- a. ERHÄLT SIE NICHT-BEFOLGUNG UND FALSCHER BERICHTE  
und
- b. IHRE UNTERGEBENEN SORGEN NICHT FÜR DIE AUSFÜHRUNG IHRER ANORDNUNGEN  
und
- c. IHRE UNTERGEBENEN BRINGEN ETHIK NICHT ZUR ANWENDUNG, SONDERN ÜBERLASSEN ALLES IHR.

Was sie sieht, sind schlechte Nachrichten und Dinge, die sich schwierig in Ordnung bringen lassen, sowie ein überfüllter Eingangskorb.

Sie sieht nicht a., b. und c. oben, weil diese außer Sicht liegen und oftmals durch die Bemühungen von Untergebenen verwischt werden, in ihrer Gegenwart geschäftig AUSZUSEHEN und sich geschäftig ANZUHÖREN, obwohl sie eigentlich faul sind und Patzer machen oder sie direkt betrügen.

Dies ist das allergrundlegendste Datum in allen Dev-T-Richtlinien – dass:

WENN LINIEN, DIE SIE IN DEN GRIFF ZU BEKOMMEM VERSUCHEN, AUF SIE ZURÜCKSCHLAGEN, dann HABEN SIE UNERKANNTEN NICHT-BEFOLGUNG UND FALSCHER BERICHTE AUF IHREN LINIEN.

Wenn eine Führungskraft von den eigenen Linien schikaniert wird, schlechte Nachrichten erhält, Katastrophen usw. und sie sich PTS fühlt, muss sie folgende Formel gnadenlos befolgen, um die Situation in Ordnung zu bringen:

A. MACHEN SIE DIE STRAFEN FÜR NICHT-BEFOLGUNG UND FALSCHER BERICHTE ZU GRAUENHAFT, UM KONFRONTIERT ZU WERDEN, UND SETZEN SIE DIESE DURCH;

B. LOKALISIEREN UND DISZIPLINIEREN SIE DIE UNTERGEBENEN, DIE DIE ANWEISUNGEN NICHT AUSFÜHREN ODER NICHT FÜR DIE AUSFÜHRUNG DER EIGENEN ANWEISUNGEN SORGEN;

und

C. SETZEN SIE JEDEN UNTERGEBENEN AN DIE LUFT, DER IN SEINEM EIGENEN BEREICH NICHT VON SICH AUS FÜR ETHIK SORGT.

Der *einzig* Grund, weshalb eine ansonsten kompetente und fleißige Führungskraft durch schlechte Nachrichten und einen überfüllten Eingangskorb in Mitleidenschaft gezogen wird, liegt in a., b. oder c. oben, und die einzig wirkungsvolle Abhilfe liegt in A., B. und C.

Es bedarf weit mehr Ethik und weit härteren, durchgesetzten Strafen, als Scientologen bisher verwendet haben, um eine Organisation zum Funktionieren zu bringen.

Wenn Sie das Obige nicht lernen und verwenden, werden Sie nicht viel Erfolg haben und Ihr Leben wird erbärmlich und Ihr Posten unhaltbar sein.

Wir arbeiten in einem Dschungel von Nicht-Befolgung und falschen Berichten namens WOG-Welt. Unsere Ethik muss proportional zu unserer Fähigkeit sein, Gutes zu tun, oder wir werden alle verschwinden.

Sie müssen diesen Richtlinienbrief beachten oder Sie werden *niemals* den Dev-T auf Ihren Linien beseitigen. Ganz gleich, WIE es sich von Ihrem Posten aus darstellen mag, es stammt alles von Nicht-Befolgung, falschen Berichten und Ihren Untergebenen, die herumspielen und nicht von sich aus Ethik zur Anwendung bringen.

Natürlich wissen Ihre Anwälte und Ihre Buchhalter „alles besser“ und sie haben OUT-ETHIK und bereiten Ihnen daher die meisten Schwierigkeiten, da sie sich als „Experten“ außerhalb Ihres Kontrollbereiches befinden, und Sie haben somit mehr rechtliche und buchhalterische Probleme als andere. Dieser Richtlinienbrief trifft dennoch auch auf sie zu.

Sie KÖNNEN als Führungskraft Erfolg haben, wenn Sie Ihre Arbeit erledigen und A., B. und C. oben durchführen. Ansonsten möge Gott Ihnen beistehen, weil Ihre Untergebenen dafür sorgen, dass Sie mit a., b. und c. erschossen werden. Ein guter Mann ist ein toter guter Mann, wenn er tot ist. Ein guter Kerl zu sein ist also NICHT die Lösung, wenn man etwas erledigt bekommen möchte. Die Lösung für eine Führungskraft ist A., B. und C.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. AUGUST 1968

AUSGABE I

(Ebenfalls herausgegeben als Flag Order Nr. 1174,  
selbes Datum, selber Titel)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

DEV-T-DATEN

## LEUTE, DIE IHRE ARBEITEN NICHT ERLEDIGEN

Ein Typ-S-Wesen ist so eifrig damit beschäftigt, etwas zu stoppen, dass es keine Zeit oder Energie hat, tatsächlich seine Arbeit zu erledigen.

Wir haben lange gesagt, dass Leute niemals nichts taten. Sie waren immer dabei, etwas zu tun. Wenn sie nicht ihre Arbeit machten, so taten sie nicht nichts. Sie machten mit Sicherheit etwas anderes.

Ich habe herausgefunden, was es, wie ich glaube, sein muss – sie stoppen etwas.

Es gibt einen exakten Punkt, an dem ein Thetan verrückt wird. Es ist *kein* breiter Gradient. Es ist ein exakter Punkt. Es ist der Punkt, an dem ein Thetan beginnt, sich dem Stoppen von etwas zu verschreiben.

An diesem Punkt wird er ebenfalls aufhören, eine Arbeit zu erledigen oder Aktionszyklen durchzuführen.

Er kann nicht durch einen Aktionszyklus gehen, sehen Sie, da er etwas stoppt.

Die Manifestationen, die sich daraus entwickeln, sind nahezu unendlich. Sie summieren sich zu einer Person, die auf irgendeinem Posten mit Verantwortung eine Belastung darstellt, da sie ihre Autorität nur benutzt, um die Sache zu stoppen, deren Stoppen sie sich verschrieben hat.

Da sie auf eine Art immer noch gescheit ist, kann sie den unsinnigsten und verschiedenartigsten Anschein geben, eifrig mit ihrer Arbeit beschäftigt zu sein, aber das Endprodukt ist routinemäßig ein Schnitzer.

Wenn eine solche Person immer noch imstande ist, logisch zu denken, dann ist sie in gewissem Ausmaß unterdrückerisch. Das Ding, das sie stoppt, hat begonnen, von der Qualität her verallgemeinerte Formen anzunehmen, sodass sie viele Dinge stoppt, ohne zu erkennen, was sie zu stoppen versucht.

Wenn sie beginnt, dümmer zu werden, fängt sie an, irrational zu handeln, und stellt das zur Schau, was leicht als Geisteskrankheit zu erkennen ist.

Quitt zu werden (Rache) ist eine Methode des Stoppens von Dingen, indem andere dafür schuldig gemacht werden, Dinge zu *tun* oder Dinge getan zu haben.

Das kann so weit gehen, dass ein unsachgemäß auditiertes oder nicht auditiertes oder armselig ausgebildeter oder nicht ausgebildeter Scientologe es wissentlich dadurch heimzahlt, dass er versucht zu beweisen, dass er keinen Fallgewinn gehabt hat. Er macht dies durch dummes und schändliches Handeln oder durch Out-Ethik.

Sie können erkennen, wie weit dies geht, wenn Sie einen Thetan sehen, der sich selbst in die Pfanne haut, um zu beweisen, dass er Recht hat. Wir wissen von einem Thetan, der zig Millionen Jahre dasaß, unbeweglich, nur um zu beweisen, dass er Recht hatte, indem er zeigte, dass er „fertig gemacht“ worden war.

All dies beginnt damit, sich dem Stoppen von Dingen zu verschreiben.

Die Manifestationen sind fortwährende Schnitzer, schlechte oder keine Leistung bei der Arbeit, unvollständige Aktionszyklen, Dev-T.

Vom Fall her ist die Abhilfe natürlich wirklich standardgemäßes Prozessing durch die Grade auf den Gradprozessen hinauf, von einem Auditor, der seinerseits seine TRs oder E-Meter-Handhabung nicht vermässelt.

Eine Typ-S-S&D ist lebenswichtig. Eine Typ-W-S&D muss möglicherweise zuerst auditiert werden.

Und wenn die Person Fortschritte macht, mit einer sich öffnenden Zeitspur, können weitere S&Ds auditiert werden, die tiefgreifendere Auswirkungen auf sie haben.

Irgendwo auf dem Weg wird sie in Ordnung kommen. *ABER* bis sie das ist, ist sie ein PC und sollte nicht auf Org-Linien sein, bis sie von den Grundlagen ihrer Besessenheit geheilt ist. Warum? Weil sie, verdeckt oder offen, andere davon abhält, irgendetwas erledigt zu bekommen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. JANUAR 1969

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### ZUSAMMENFASSENDE LISTE VON DEV-T

(Ist den Richtlinien über Dev-T hinzuzufügen)

Die folgende Liste ist eine Zusammenstellung von einzelnen Punkten, die Verkehr *entwickeln* (*vermehrten*). Sie basiert auf jahrelanger Erfahrung mit dem Gebiet Dev-T.

#### 1. FALSCHER BERICHT

Ein Bericht, der falsch ist, kann stark vermehrte, nutzlose Aktion verursachen, manchmal einschließlich Untersuchungsausschüssen, Mitteilungszetteln, die ihn überprüfen usw.

#### 2. NICHT-BEFOLGUNG

Das Versäumnis, eine Anweisung zu befolgen, kann einen Notlagentumult in Gang bringen, der die Linien mit Mitteilungszetteln überfüllt. Eine der Folgen von Nicht-Befolgung, wenn diese über einen langen Zeitraum hinweg wiederholt wird, ist, eine große Anzahl von Targets in einer Art rasendem Gedränge in die Gegenwart zu bewegen. Aufgrund von Nicht-Befolgung können Katastrophen auftreten.

#### 3. ABGEÄNDERTE BEFOLGUNG

In die Anweisungen wurde irgendetwas eingeführt oder sie wurden verändert, was sie nicht optimal werden ließ. Dies verschwendet und wiederholt manchmal allen früheren Verkehr.

#### 4. KEINE BERICHTE

Der mühsame Kampf, herauszufinden, ob etwas erledigt worden ist, vermehrt den Verkehr. Darunter fällt auch Mangel an Daten, die hätten weitergeleitet werden sollen. Es verursacht auch Besorgnis und Ungewissheit.

#### 5. NICHTBENUTZUNG DER KOMMUNIKATIONSFORMEL

Alle hinausgehenden Anweisungen – hereinkommenden Antworten folgen der Kommunikationsformel. Unterlässt man es, die gestellte Frage zu beantworten, so kann dies den Verkehr verdreifachen.

## 6. UNTERLASSUNG VON INFORMATIONEN

Diejenigen in leitender Position versäumen es, ihre Untergebenen zu informieren. Diese haben dann keine Ahnung davon, was vor sich geht, und entwickeln anderen Verkehr, der dazu im Widerspruch steht. Umgekehrt versäumen Untergebene es, Vorgesetzte über Daten zu informieren, über die sie verfügen.

## 7. MANGEL AN ABGESCHLOSSENER MITARBEITERARBEIT

Es zu unterlassen, für irgendeine gegebene Situation, einen Plan oder eine Notlage ein zusammengetragenes Informationspaket zu präsentieren, oder das Versäumnis, in jedem Mitteilungszettel vollständige Information zu liefern, und zwar vollständig genug, sodass nur noch eine Genehmigung oder Nichtgenehmigung erforderlich ist, verlangsamt die Genehmigung und die Tätigkeit und entwickelt Verkehr. Häufig erfordert es das Zurückschicken der Mitteilung, damit es eine abgeschlossene Mitarbeiterarbeit wird, oder der jeweilige Vorgesetzte muss den Hut der Person übernehmen und die fehlenden Daten unter Verwendung seiner eigenen Zeit und seiner eigenen Linien zusammentragen. Und so entwickelt sich Verkehr.

## 8. UNTERDRÜCKUNG AUF DEN LINIEN

Die Linien werden durch Willkürlichkeiten verstopft, sodass hochwichtige Information nicht durchkommt oder äußerst wichtige Maßnahmen nicht angeordnet werden.

## 9. GEGENSÄTZLICHE BEFEHLE

Untergebene geben so viele Befehle heraus, die einem Vorgesetzten nicht bekannt sind und die *quer* zu seinen Linien verlaufen, dass die Befehle eines Vorgesetzten verdeckt werden oder verloren gehen. Dinge geraten sehr durcheinander, sind sehr geschäftig, aber unproduktiv.

## 10. NUR DER GEGENWART ENTSPRINGENDE ANWEISUNGEN

Grundlegende Programme oder stehende Anweisungen oder Richtlinien gehen unter, weil sie nicht durchgesetzt werden. Es werden nur Anweisungen aus der Gegenwart weitergeleitet oder in Angriff genommen. Das ballt sich schließlich zu einem riesigen Knäuel zusammen und die Organisation verschwindet. Die primären Targets gehen unter.

## 11. NICHTEXISTENTES SETZEN VON TARGETS

Es werden keine Targets gesetzt, Haupt-Targets sind unbekannt. Tätigkeiten sind daraufhin unproduktiv.

## 12. UNREALISTISCHE TARGETS

Es werden Targets gesetzt und es wird an Targets gearbeitet, die nicht von irgendeinem nützlichen Haupt-Target hergeleitet sind.

### **13. GEGENSÄTZLICHE TARGETS**

Das Target-System des Vorgesetzten wird vernachlässigt, weil auf niedrigeren Ebenen gegensätzliche Targets gesetzt werden.

### **14. GEBUGGTE TARGETS**

Beim Verfolgen eines Targets entwickeln sich Schwierigkeiten, die nicht bemerkt oder berichtet werden. Das Target kommt zum Stillstand. Schließlich kann ein schlimmer Ausbruch von Verkehr auftreten, damit es noch einmal gemacht und nachgeholt wird.

### **15. STECKENPFERDE**

Ein Mitarbeiter kann „sein liebstes Steckenpferd reiten“ und nur in seinem Lieblingsbereich Anweisungen erteilen und befolgen, während er Bereiche größerer Wichtigkeit vernachlässigt. Seine Befehle sind wichtigen Targets häufig entgegengesetzt und lenken von diesen ab und erschaffen Dev-T, indem hochwichtige Aktionen vernachlässigt werden.

### **16. VERALTETE ANWEISUNGEN UND MITTEILUNGSZETTEL**

Veraltetsein verzögert Tätigkeiten – häufig wichtige – und erzeugt Besorgnis und Notlagen. Neuer (entwickelter) Verkehr ergibt sich aus dem Versuch, eine Antwort zu erhalten oder Befolgung zu erreichen.

### **17. VERMEIDUNG DER FORMEL**

Bereiche oder Personen versäumen es, die zugewiesenen oder tatsächlich angezeigten Zustandsformeln zu befolgen, und befolgen die falsche oder gar keine Formel.

### **18. UNRICHTIGE ZUSTÄNDE**

Es werden unrichtige Zustände zugewiesen oder angenommen, was in der Folge zu einem Verknäulen der Linien führt.

### **19. HINWERFEN SEINES HUTES**

Das heißt, alles an jemand anderen weiterzureichen. Es steigert in starkem Maße den Verkehr, ohne dass etwas produziert wird

### **20. ÜBERSPRUNGENE KANÄLE**

Etwas wird nicht auf Kanälen weitergeleitet, sondern es werden wesentliche Punkte übersprungen und wenn danach gehandelt wird, bringt es Verwirrung für den Bereich derjenigen Punkte, die übersprungen worden sind.

### **21. ZWECKENTFREMUNG**

Eine Abteilung, eine Unterabteilung oder ein Mitarbeiter oder Ausrüstung werden für Dinge verwendet, für die sie nicht organisiert worden sind. Dies unterbricht deren normale Linien.

## **22. IN DEN RÜCKSTAND GERATEN**

Wenn Verkehr oder Körper in Rückstand zu geraten beginnen, so kann man vollkommen stecken bleiben, indem man nur die Anfragen hinsichtlich des Rückstandes bearbeitet, ohne irgendetwas wirklich erledigt zu bekommen.

## **23. OFF-ORIGIN (VERKEHRTER URSPRUNG) (Verlautbarungen und Mitteilungszettel)**

Ein Terminal originiert etwas, das nicht sein Hut ist.

## **24. OFF-LINE (LINIENABWEICHUNG)**

Mitteilungszettel oder Anweisungen werden in einer solchen Weise weitergereicht, dass vorhandene Information verweigert wird.

## **25. INKORREKTE ORGANISATION**

Das Kommunikations-System oder die -Verfahrensweisen sind nicht so organisiert, dass sie leicht verwendbar sind. Entweder sind sie überhaupt nicht organisiert, oder sie sind zu kompliziert aufgebaut, als dass sie von Nutzen sein können.

## **26. ORGANISIERUNGSTAFEL-DEV-T**

Eine Organisierungstafel, die veraltet ist, kann Dev-T verursachen. Ein Mitarbeiterstab, der nicht über eine gut gemachte Organisierungstafel verfügt, kann gar nicht anders, als Dev-T zu kreieren. Ein Mitarbeiter, der die Organisierungstafel nicht kennt, wird Dev-T machen.

## **27. NICHT AUSGEBILDETE MITARBEITER**

Mitarbeiter, die in Sachen Linien nicht eingearbeitet sind, befassen sich hauptsächlich mit Dev-T, und obwohl sie sogar geschäftig aussehen, erreichen sie selten viel.

## **28. UNPRODUKTIVE MITARBEITER**

Einen Mitarbeiter, der ein offenkundiger Urheber von Dev-T ist, auf einem Posten zu belassen.

## **29. LEUTE, DIE PROBLEME PRÄSENTIEREN**

Von Untergebenen präsentierte Probleme verursachen Dev-T, wenn sie von einem Vorgesetzten gelöst werden, denn die Quelle des Problems wird gewöhnlich die ihm angebotene Lösung auch nicht verwenden.

## **30. ERST EINMAL ETWAS HABEN MÜSSEN, BEVOR MAN ETWAS MACHEN KANN**

Projekte kommen zum Stillstand „wegen der Finanzplanung“ oder „weil es doch so schön wäre, wenn man ein . . . hätte“.

### 31. DEV-T ERLAUBEN

Der größte einzelne Patzer, den irgendjemand machen kann, ist, etwas nicht als Dev-T zu erkennen und sich daranzumachen, es trotzdem zu erledigen. Der Kommunikationskorb fließt bald schon über. Der Grund für „Überarbeitung“ und „massiven Verkehr“ lässt sich gewöhnlich darauf zurückführen, dass man das Vorhandensein von Dev-T erlaubt, ohne ihn zu begreifen oder zu versuchen, den Dev-T in Ordnung zu bringen.

### 32. MANGEL AN VERANTWORTUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

#### Ist das in Ordnung?

Führungskräfte dürfen für nichts ihre Zustimmung erteilen, was unterhalb ihrer Ebene erledigt oder zu erledigen ist, wenn nicht ihr unmittelbarer Untergebener ebenfalls erklärt oder mit einer Initialie bescheinigt hat, dass es in Ordnung ist.

Wenn man die Verantwortung für Aktionen nicht genau festlegen kann, dann gibt es nirgendwo Verantwortung und der ganze Laden geht in die Brüche.

Lassen Sie einen Untergebenen niemals sagen: „Ist das in Ordnung?“ Bringen Sie ihn bei sämtlicher Arbeit, allen Tätigkeiten oder Projekten immer dazu, die Erklärung abzugeben oder mit seinen Initialen zu bescheinigen: „Das ist in Ordnung.“

„Ist das in Ordnung?“ ist Dev-T und sollte als solcher einen Bericht bekommen.

### 33. ENTURBULIERUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Eine Führungskraft wird selten schwer angegriffen, außer sie hat Nicht-Befolgung auf ihren Linien gehabt. Sie wird fast niemals angegriffen, wenn sie Dev-T überwacht und unter Kontrolle hält. Wenn eine Führungskraft einer Katastrophe ausgesetzt ist, dann sollte sie sie meistern und **SOFORT HINSICHTLICH DEV-T ÜBERPRÜFEN UND IHN IN ORDNUNG BRINGEN**. Jedes Mal, wenn ich feststelle, dass meine Linien schwer belastet sind oder dass eine Katastrophe droht, dann führe ich ein tägliches Logbuch über Dev-T und wer und was es war. Dann nehme ich mir diejenigen Leute vor, die den Hauptteil der Verstöße auf ihrem Konto haben.

### 34. DEV-T ALS ENTSCHULDIGUNG ZU VERWENDEN, UM DIE LINIEN ABZUSCHNEIDEN

Eine Führungskraft muss, um Dev-T zurückzuweisen oder ihn in Ordnung zu bringen, wirklich wissen, was Dev-T ist, und wirklich sagen, was der exakte Dev-T gewesen ist.

### 35. KATASTROPHEN

Eine Katastrophe geschieht aufgrund mangelnder Vorhersage eines möglichen Umstandes. Diejenigen Dinge, die in die Planung einbezogen wurden, werden nicht zu Katastrophen. Katastrophen folgen **GEWÖHNLICH EINEM ZEITRAUM VON ÜBERMÄSSIGEM DEV-T**.

Die oben genannten Dinge machen eine große Anzahl von Bewegungen notwendig, während doch nur die eine richtige notwendig war.

Daher kann es sein, dass eine Mannschaft oder eine Org *sehr* geschäftig aussieht, während sie in Wirklichkeit nur Dev-T handhabt. Sie wird nichts erreichen. Es werden keine wirklichen Targets erreicht. Das Stimmungsbarometer sinkt. Die Mitarbeiter und die Mannschaft sind überarbeitet.

Außerdem weiß ich, wenn ich Dev-T auf meine Linien bekomme, dass dies trotz verschiedener Abschirmungen geschah. Wenn *ich* diesen Dev-T erhalte, dann muss es für den Burschen, der nicht über solche verwaltungstechnischen Verteidigungen verfügt, hundertmal so viel sein.

Ich führe auf meinen Linien routinemäßig eine Dev-T-Überprüfung durch und rate allen Beauftragten und Führungskräften an, das gleiche zu tun.

Die Methode, um dies in den Griff zu bekommen, ist, sämtliche Targets zu ÜBERPRÜFEN und in ihre verschiedenen Arten zu KLASSIFIZIEREN, so wie sie in drei kürzlich erschienenen Richtlinienbriefen angegeben sind.

Finden und notieren Sie sämtliche Vorkommnisse von Dev-T per Obigem, zusammen mit dem Namen der Person, die ihn verursacht hat.

Reichen Sie WISSENSBERICHTE oder Ethikzettel über sie ein.

Konzentrieren Sie sich darauf, korrekte Targets, die gemäß den kürzlich erschienen Richtlinienbriefen gesetzt worden sind, **ABZUSCHLIESSEN**.

**BERICHTEN SIE NUR ABSCHLÜSSE.**

Arbeiten sie daran, **ABSCHLÜSSE** zu erreichen. Dann werden wir unsere Arbeit schaffen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 30. JANUAR 1969R

AUSGABE II

REVIDIERT AM 21. OKTOBER 1980

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ZUSÄTZE ZUR  
ZUSAMMENFASSENDEN LISTE VON DEV-T

(Ist ein Zusatz zum HCO PL vom 27. Jan. 69,  
ZUSAMMENFASSENDE LISTE VON DEV-T)

(Ist den Richtlinien über Dev-T hinzuzufügen)

Es folgt ein Beispiel für Dev-T (entwickelter Verkehr), das sich tatsächlich ereignet hat:

Ein warmer Wind kam auf, und das Heizsystem auf dem Motorschiff *Apollo* brauchte nicht mehr eingeschaltet zu sein. Es wurde eine Mitteilung an den Maschinenraum geschickt, „die Heizluft abdrehen“.

Die Anweisung wurde nicht befolgt.

Sie wurde einige Zeit später einem Steward gegenüber wiederholt, dass er einen Boten zum Maschinenraum schicken solle, um den Leuten dort mitzuteilen, „die Heizluft im Ventilationssystem abzudrehen“. Der Bote wurde vom Steward nicht geschickt; der Steward teilte statt dessen dem I&R (Inspektionen und Berichte) des Maschinenraums mit, der gerade seine Inspektionsrunden drehte, dass er die Heizluft *hinunterdrehen* sollte.

Wiederum musste die Anweisung wiederholt werden, dieses Mal durch einen Boten, der zum Maschinenraum ging und gegenüber dem wachhabenden Maschinisten die Anweisung gab, „die Heizluft im Ventilationssystem ist abzudrehen“.

Er gab zur Antwort: „Wir haben sie vor kurzem gerade *hinuntergedreht!*“

Der Bote akzeptierte dieses *BEINAHE* und meldete es der höheren Führungskraft, die den Boten erneut losschicken musste, um die Anweisung zu wiederholen, „die Heizluft ist abzudrehen“. Dieses Mal kehrte der Bote mit der Befolgung zurück, dass die Heizluft abgedreht worden sei.

*VIERMAL* hatte die Mitteilung wiederholt werden müssen, bevor die Befolgung berichtet wurde.

Entwickelter Verkehr.

Aus dem Obigen können einige neue Formen von Dev-T herausisoliert werden.

### 36. AKZEPTIEREN EINES BEINAHE

Der Bote akzeptierte das BEINAHE des *Hinunterdrehens* der Heizluft. Die Anweisung lautete, sie *abzudrehen*.

Eine Führungskraft, ein Kommunikator oder ein Bote, der ein „Beinahe“ akzeptiert und weiterleitet, gestattet Dev-T.

Erteilte Anordnungen sind auszuführen und als ERLEDIGT zu berichten, nicht als fast erledigt oder beinahe erledigt.

Ein *Kommunikator* kann durch diese Form von Dev-T oft aufs Glatteis geführt werden. Sie lässt sich am leichtesten dadurch entdecken, dass man darauf beharrt, dass die ursprüngliche Aweisung bzw. ursprünglichen Anweisungen zusammen mit der Befolgung zurückgeschickt werden, sodass jedes Terminal auf der Linie auf einen Blick sehen kann, *was angeordnet war* und *was getan worden ist*.

### 37. DAS VERSÄUMNIS, FÜR DIE KLARSTELLUNG EINER ANWEISUNG ZU SORGEN

Eine Befragung brachte ans Licht, dass der Bote nicht vollständig verstanden hatte, was verlangt war, und diese Unsicherheit an den wachhabenden Maschinisten weitergegeben hatte.

### 38. IRRELEVANTE INFORMATION

Als dem wachhabenden Maschinisten mitgeteilt wurde, „die Heizluft im Ventilationssystem ist abzudrehen“, gab er dem Boten die irrelevante Information: „Wir haben sie gerade vor kurzem hinuntergedreht“.

Eine spätere Überprüfung enthüllte, dass er in der Tat durchaus Folge geleistet und die Heizluft abgedreht hatte, es jedoch versäumte, den Boten darüber zu informieren, und ihm nur die irrelevante Information gegeben hatte, dass die Heizluft vorher hinuntergedreht worden war.

Diese Form von Dev-T kann auch folgende Gestalt annehmen: An einen Vorgesetzten werden große Mengen irrelevanter Information weitergeleitet, was seine Linien verstopft und seine Produktivität reduziert. Das Gegenteil davon ist natürlich das Versäumnis, seine Vorgesetzten über relevante Daten zu informieren (siehe HCO PL 27. Jan. 69, ZUSAMMENFASSENDE LISTE VON DEV-T, Punkt 6).

### 39. NACHSICHTIGKEIT

Ein Mitarbeiter oder eine Führungskraft kann „nachsichtig“ sein und Gründe akzeptieren, warum etwas nicht erledigt werden kann, unabgeschlossene Zyklen als abgeschlossen akzeptieren und es versäumen, Zyklen durchzuziehen und ihren Abschluss zu erreichen.

All das führt zu weiterem Verkehr. Diese Form von Dev-T wird am besten dadurch aus der Welt geschafft, dass man den HCO PL vom 19. Aug. 67, DER ENTSCHIEDENDE TEST, kennt und anwendet.

DER ENTSCHIEDENDE TEST FÜR EINEN THETAN IST SEINE FÄHIGKEIT, DINGE DAZU ZU BRINGEN, RICHTIG ZU LAUFEN.

#### 40. VERSÄUMNIS, DINGE ABSCHLIESSEND ZU HANDHABEN, WEITERREICHEN

Der einzige ungeheure Fehler, den eine Organisation begeht – neben einer Inspektion vor dem Tatbestand – ist das Versäumnis, Situationen rasch abschließend zu handhaben. Das Verkehrte an dem Geschwafel einer Organisation – Hans will keine Verantwortung dafür übernehmen, es muss woanders hingehen und dergleichen – ist, dass dadurch eine Situation fortgesetzt wird.

Sie sollten sich darauf spezialisieren, eine Situation zum Abschluss zu bringen, nicht, sie an jemand anderen weiterzureichen. Schließen Sie die Aktion jetzt ab.

#### 41. DAS VERSÄUMNIS, EINEN AKTIONSZYKLUS ABZUSCHLIESSEN, UND WEITERREICHEN

Eine Ihrer fruchtbarsten Quellen von Dev-T ist Ihre eigene doppelte Arbeit.

Sie nehmen sich einen Mitteilungszettel oder eine zu bearbeitende Sache, schauen es sich an und legen es dann beiseite, um es später zu erledigen; dann später nehmen Sie es wieder auf und lesen es noch einmal, und erst dann erledigen Sie es.

Das verdoppelt Ihren Verkehr natürlich einfach so.

Wenn Sie jedes Stück Arbeit, das Ihres Weges kommt, DANN erledigen, WENN es Ihres Weges kommt und nicht erst nach einer Weile, wenn stets Sie die Initiative ergreifen und Maßnahmen ergreifen, anstatt die Sache weiterzureichen, bekommen Sie nie irgendwelchen Verkehr zurück, außer Sie haben am anderen Ende einen Psychotiker.

Sie können eine Kommunikationslinie in endlosem Aufruhr halten, indem Sie vorgeben, der leichteste Weg, nicht zu arbeiten, wäre, Dinge nicht in Ordnung zu bringen oder Dinge weiterzureichen. Alles, was Sie nicht in Ordnung bringen, kommt zurück und beißt. Alles, was Sie weiterreichen, muss erledigt werden, wenn es zu Ihnen zurückkommt.

Schließen Sie die Aktion ab, erledigen Sie sie jetzt.

#### 42. DAS VERSÄUMNIS, EINEN BEFEHL SCHRIFTLICH FESTZUHALTEN

Das Versäumnis, von einer erteilten Anordnung eine angemessene Aufzeichnung zu erstellen, die Anordnung zu verlieren oder zu verlegen, kann zu endlosem Dev-T führen.

Wenn die ursprünglichen Befehle verloren gegangen oder überhaupt nicht schriftlich festgehalten worden sind, werden falsche Artikel eingekauft, inkorrekte Aktionen unternommen, gegensätzliche Befehle erteilt und es gibt eine ungeheure Verschwendung der Zeit von Führungskräften und von Geld, um die Angelegenheit in Ordnung zu bringen.

Dies ist eine der ernstesten Quellen von Dev-T.

#### 43. UNKLARE BEFEHLE

Eine Führungskraft, die einen unklaren Befehl erteilt, setzt gleich zu Beginn des Anweisungszyklus Ungewissheit und Verwirrung auf die Linie.

Der sichere Weg bei einem wichtigen Programm oder einer wichtigen Aktion ist, Targets dafür zu erstellen.

#### 44. MISSVERSTANDENE BEFEHLE

Vom Empfänger missverstandene Befehle werden nicht korrekt befolgt werden, da der Befehl missverstanden wurde. Die darauf folgende inkorrekte oder nicht durchgeführte Aktion wird weiteren Verkehrs bedürfen, um korrigiert zu werden.

Geben Sie als Führungskraft klare, präzise Instruktionen und Anweisungen heraus.

Als Untergebener duplizieren Sie die Anweisung und versäumen Sie niemals, eine Klarstellung zu erhalten, wenn Sie etwas missverstanden haben.

#### 45. WEITERLEITEN EINES BEFEHLS AUF VERWIRRENDE ART UND WEISE

Kommunikatoren und Boten können Dev-T erzeugen und Aktionen verpatzen, indem sie Informationen dürftig weiterleiten.

#### 46. ETWAS SAUBERES SÄUBERN

Etwas erledigen, das bereits erledigt ist, oder anordnen, dass etwas erledigt wird, das bereits erledigt worden ist.

#### 47. WIEDERHOLTER VERKEHR

Den gleichen Verkehr an die gleiche Führungskraft zu wiederholen ist Dev-T. Häufig nimmt das die Form an, dass eine Information oder eine Befolgung per Telex gemeldet wird und dann die *gleiche* Information per Mitteilungszettel geschickt wird. Es gibt Fälle, wo auf ein Telex ein ausführlicherer Mitteilungszettel oder Bericht folgt, aber dies soll nur dann auftreten, wenn *zusätzliche* Information wirklich benötigt wird.

#### 48. DAS VERSÄUMNIS, DEN EIGENEN HUT ZU TRAGEN

Eine Person auf einem bestimmten Posten, die nicht diesen, sondern jeden anderen Posten ausführt, erzeugt endlosen Dev-T, da alle Mitteilungszettel und Originationen off-origin sind und diese Person das Loch ihres eigenen Postens verdeckt.

Die Person selbst ist der Dev-T.

#### 49. UNGEWÖHNLICHE LÖSUNGEN

Gesuche um Genehmigung dafür, vom Gewöhnlichen abzuweichen, sind gefährlich, wenn sie genehmigt werden, weil diese dann Bereiche von Abweichung erschaffen und verursachen, dass die Richtlinien sich unkontrolliert lockern und an den Verbindungsstellen nicht mehr passen.

Untergebene, die ungewöhnliche Lösungen vorschlagen, kennen die Richtlinien oder Anweisungen im Allgemeinen sowieso nicht.

Die korrekterweise zu unternehmende Sache ist, einen Checkout auf die entsprechenden Richtlinien anzuordnen.

#### **50. PARTIKEL VON DER LINIE ENTFERNEN**

Abgesehen davon, dass es ein schwerer Verstoß ist, verursacht das Entfernen von Kommunikationspartikeln vom Schreibtisch eines anderen oder aus dessen Eingangskorb oder von den Kommunikationslinien Dev-T und verlorene Zeit, da man nach den fehlenden Partikeln suchen muss; es kann Projekte oder Aktionen sabotieren, da höchstwichtige Daten fehlen.

#### **51. LANGSAME KOMMUNIKATIONSLINIEN**

Auf den Linien aufgehaltene Mitteilungszettel verursachen, dass andere Mitteilungszettel über dasselbe Thema hervorgebracht werden, was sowohl dem Sender als auch dem Empfänger Dev-T verursacht.

Das Machtpotenzial einer Organisation ist direkt proportional zu ihrer Geschwindigkeit des Partikelflusses (Briefe, Mitteilungszettel, Telexe, Personen).

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. OKTOBER 1969

AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 23

DEV-T

Die ganze, vollständige und einzige Hauptquelle von Dev-T ist die Unwissenheit oder das Versagen, VERWIRRUNG UND DAS STABILE DATUM zu begreifen, so wie es vollständig im Buch *Die Probleme der Arbeit* (und in LRH-Tonbändern von 1956) behandelt ist.

Wenn eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter die Grundprinzipien von Verwirrung und einem stabilen Datum nicht vollständig begreift, dann übersteigt das Org Board gänzlich ihren Horizont, der Grund, weshalb es Posten gibt, wird nicht verstanden, und Dev-T wird zur Routine.

Ein Posten auf dem Org Board ist der STABILE PUNKT. Wenn er nicht von jemandem gehalten wird, so wird er Verwirrung erzeugen. Wenn die Person, die ihn hält, ihn nicht richtig hält, saust die Verwirrung, die in diesem Bereich der Organisierungstafel ist, überall herum, nah und fern.

Jede Führungskraft, die Dev-T erhält, weiß sofort, welche Posten nicht gehalten werden; denn Dev-T ist die Verwirrung, die in diesem Bereich von jemandem auf Posten hätte bewältigt werden sollen. Wenn dieses stabile Terminal nicht stabil ist, so rast Dev-T herum.

Übermäßige Versetzungen in einer Org leisten unglaublichem Dev-T Vorschub, denn, da die Leute zu kurz auf den Posten sind, werden diese nicht wirklich gehalten. „Musical Chairs“ (übermäßige Versetzungen) können eine Org oder einen Bereich zerstören.

Die Abhilfe besteht darin, Leute auszubilden (OEC), damit sie ihre Posten handhaben können, und Leute auf Posten zu setzen, die ihre Posten wirklich handhaben.

Ein wesentlicher Bestandteil einer solchen Ausbildung ist ein *Studium* von *Die Probleme der Arbeit* und ein vollständiges Begreifen dessen, wie ein stabiles Terminal Verwirrung bewältigt und verhindert. Wenn die Person dieses Prinzip nicht vollständig begreifen kann, befindet sie sich unterhalb der Fähigkeit, sich Terminale vorstellen zu können, und ist kaum imstande, Linien wahrzunehmen. Die Person kann nicht kommunizieren, weil es für sie keine Terminale gibt.

## ENTFERNTE BEREICHE

Wenn ein Bereich, der von einer Führungskraft entfernt liegt, nicht einen stabilen Punkt enthält, an den sie ihre Kommunikation schicken kann und der dafür sorgt, dass ihre Kommunikation ausgeführt wird, dann führt sie nur Dev-T in den Bereich ein und bewirkt, dass sie Ströme von Mitteilungszetteln und Problemen zurückerhält, aber keine wirkliche Lösung. Der Bereich ist nicht organisiert und enthält keine Leute, die *Die Probleme der Arbeit* begriffen haben oder wie es auf ein Org Board Anwendung findet oder auch nur, warum es ein Org-Board gibt.

In einen desorganisierten Bereich hinein zu kommunizieren, ohne ihn als Erstes zu organisieren, um wenigstens ein stabiles Terminal zu haben, ist Dummheit.

Eine Organisierungstafel ist diejenige Anordnung von Personen, Linien und Tätigkeiten, die Arten von Verwirrungen klassifiziert und jeder Art ein stabiles Terminal zuordnet. Sie ist in dem Ausmaß effektiv, wie ihre Leute sich Terminale vorstellen können und das Grundprinzip von Verwirrungen und stabilen Daten verstehen.

Eine gute Führungskraft ordnet Mitarbeiter und Organisation so an, dass sie Arten von Tätigkeiten und Verwirrungen bewältigen können. Eine gute Führungskraft betreibt nicht umfassend Kommunikation in desorganisierte Bereiche hinein, außer um sie zu organisieren.

Jeder Bereich, der einer Führungskraft übermäßig viel entwickelten Verkehr (Dev-T) beschert, ist ein Bereich, in dem die Personen, die die stabilen Terminale in diesem Bereich sein sollten, ihre Posten *nicht* halten und NICHT verstehen, was sie sind oder warum, und nicht wissen, was eine Organisierungstafel ist, und die Grundlage von Scientology, die als Verwirrung und das stabile Datum bekannt ist, nie verstanden haben. Diese Leute führen WEDER ihren Posten aus NOCH organisieren sie ihre Bereiche.

Der Nachweis, den eine Führungskraft dafür hat, ist, dass von dort Dev-T empfangen wird.

Die Aktion einer Führungskraft besteht darin, jemanden dort HINzubekommen, ihn dazu zu bringen, Verwirrung und das stabile Datum zu verstehen und wie dies auf Posten als stabile Terminale Anwendung findet; dafür zu sorgen, dass diese Person ausgebildet wird, und diesen nun stabilen Punkt zu verwenden, um zukünftige Verwirrungen zu bewältigen.

Wenn eine Führungskraft fortfährt, mit Dev-T von Leuten umzugehen, die keine stabilen Terminale sind, welche mit ihren Bereichen klarkommen, SO WIRD SIE GEZWUNGEN SEIN, HÄRTER ZU ARBEITEN, ALS WENN DER POSTEN UNBESETZT WÄRE. Wenigstens würde die Führungskraft, wenn der Posten unbesetzt wäre, nur die Verwirrung dieses Bereiches abbekommen. Wenn der Posten nicht richtig gehalten wird und unsicher ist, verhält es sich so, dass die Führungskraft nicht nur die Verwirrung des Bereiches abbekommt, sondern auch die Enturbulation des unsicheren Posteninhabers.

Man könnte Bände zu diesem Thema schreiben. Aber es gibt keinerlei Grund, weshalb man nicht imstande sein sollte, die Grundlagen über Verwirrung und

stabile Daten sowie Verwirrung und stabile Terminale zu begreifen und diese auf Organisierungstafeln, auf Bereiche und auf Expansion anzuwenden.

Chaos ist die grundlegende Situation in diesem Universum. Um es zu meistern, führen Sie Ordnung ein.

Ordnung wird Wirklichkeit, indem man ein stabiles Terminal ist und stabile Terminale schafft, die so angeordnet sind, dass sie Arten von Tätigkeiten und Verwirrungen bewältigen.

Beim Organisieren von Einheiten, Sektionen, Abteilungen, Unterabteilungen, Orgs oder Bereichen von Orgs baut man anhand von stabilen Terminalen.

Sie bringen Bereiche in Ordnung, indem Sie stabile Terminale stärken.

Führungskräfte, die dies nicht begreifen, führen ein Leben völliger Bedrängnis und Verwirrung.

Das ganze Geheimnis von Organisation, das ganze Dev-T-Problem, der grundlegende Bestandteil aller Expansion ist hierin enthalten.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. NOVEMBER 1969

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
DEV-T-SERIE

DEV-T, GRAFISCH DARGESTELLT

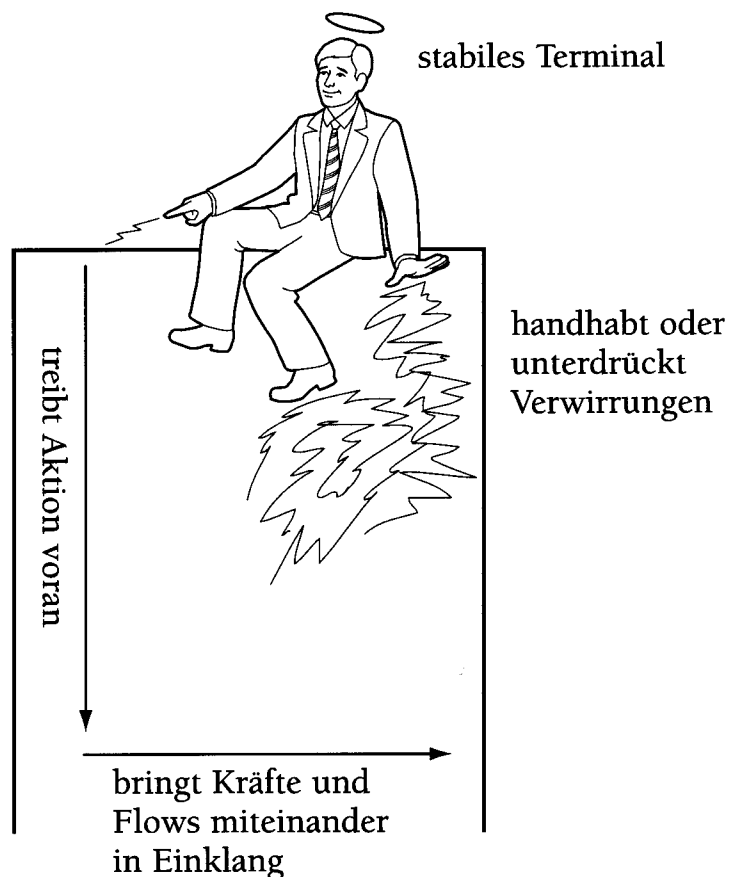
Verwirrung und das stabile Datum sind auf jeder Organisierungstafel grafisch dargestellt.

Wie man auf der Organisierungstafel sieht, stehen die stabilen Terminale an der Spitze jeder Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder jedes Teils der Org.

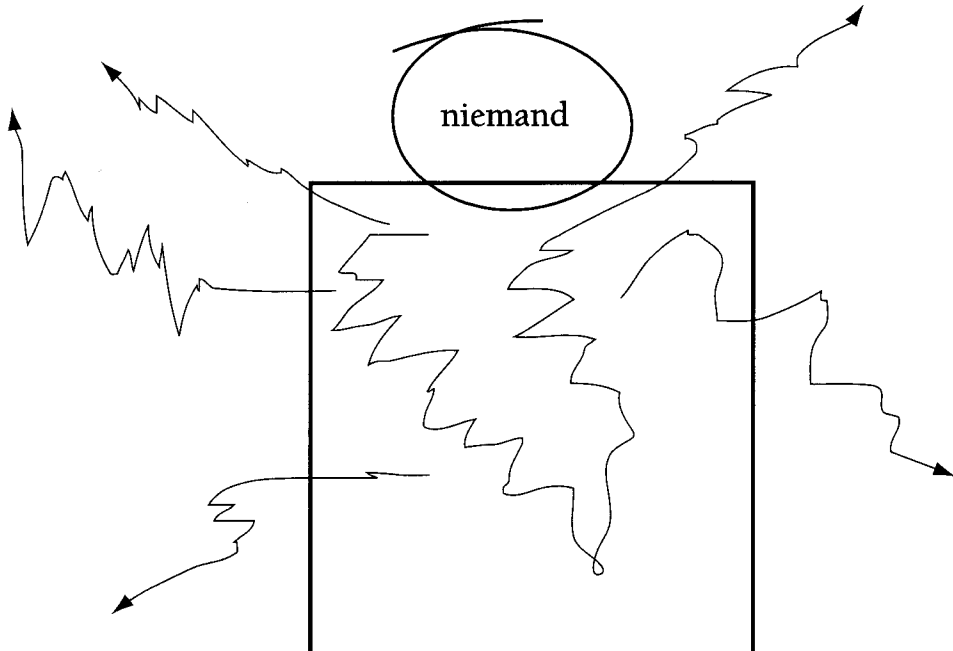
Wenn Sie jeden Bereich, ob klein oder groß, als ein KÄSTCHEN betrachten, DAS VORANGETRIEBENE HANDLUNGEN UND UNTER KONTROLLE GEHALTENE VERWIRRUNGEN ENTHÄLT, und seinen Verantwortlichen oder seine Führungskraft als das stabile Terminal, das dies bewirkt, werden Sie wirklich begreifen, was Dev-T ist. Dev-T tritt auf, wenn das stabile Terminal eines Kästchens auf der Organisierungstafel nicht stabil, sondern selbst eine Verwirrung ist.

Es gibt fünf Hauptzustände auf einer Organisierungstafel, einen richtigen und vier falsche.

1. KORREKT:

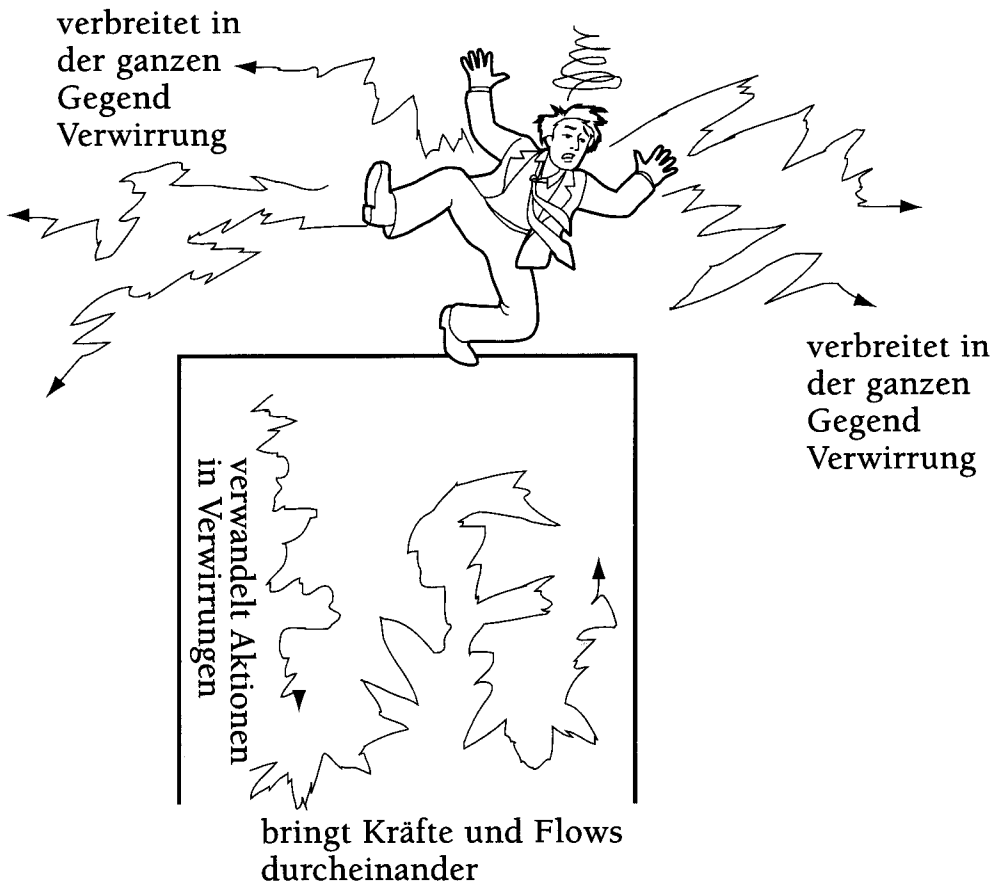


## 2. FEHLENDES TERMINAL:

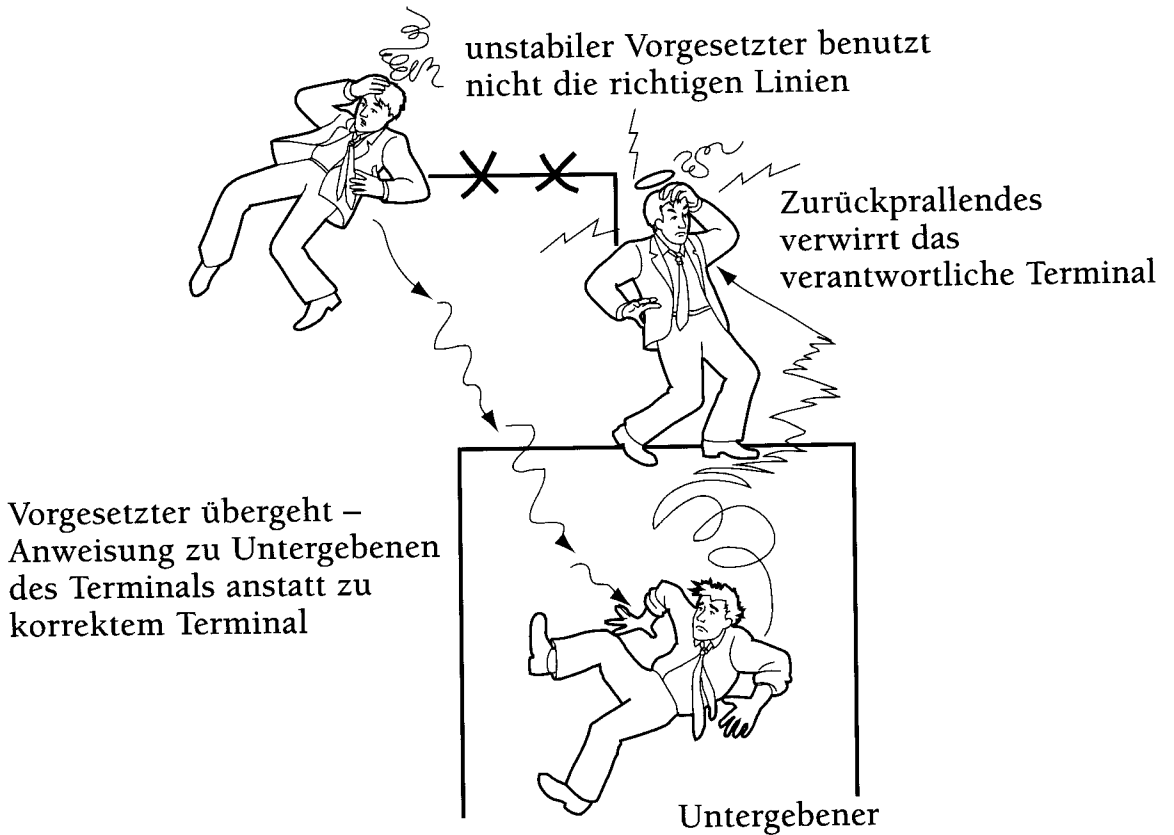


alle Aktionen des Organisierungstafel-Bereichs werden zu Verwirrungen und schaffen für den Rest der Org Dev-T

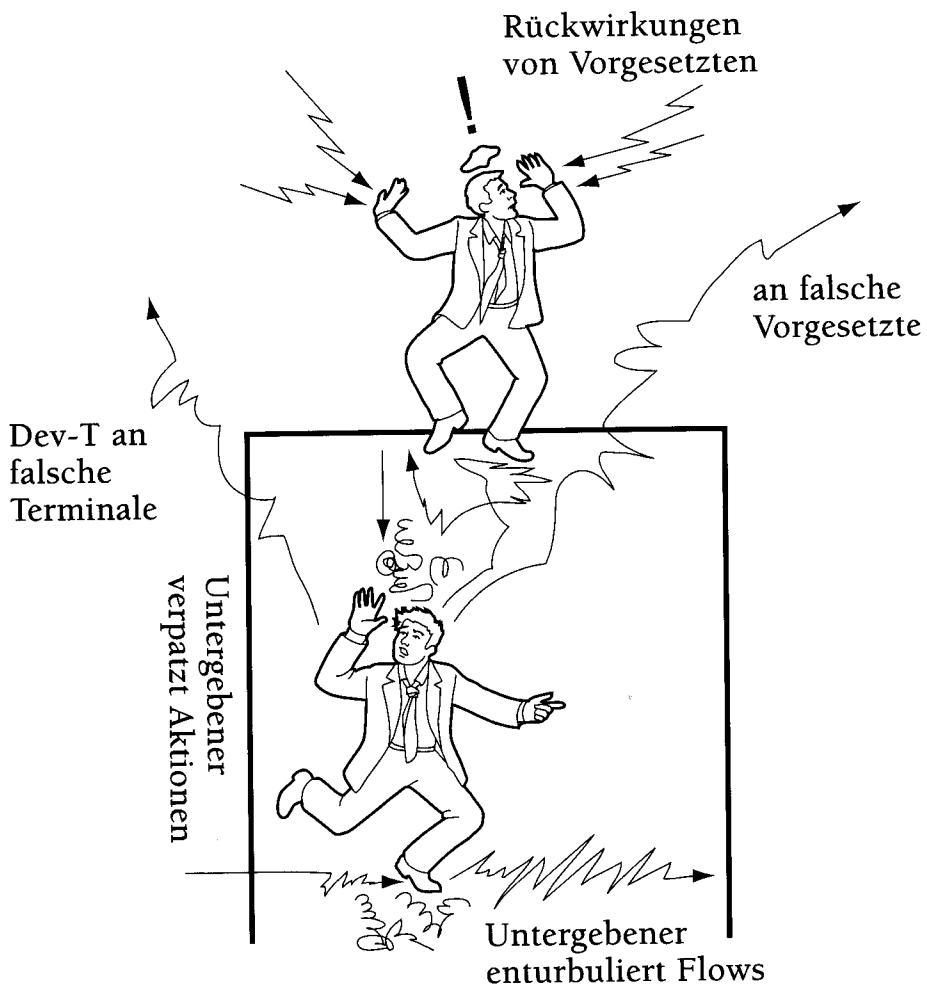
## 3. UNSTABILES TERMINAL



#### 4. UNSTABILES, VORGESETZTES TERMINAL



#### 5. UNSTABILES UNTERGEBENES TERMINAL



Die *Aktionen*, die in jedem Kästchen auf der Organisierungstafel vorangetrieben werden sollten, sind auf der Organisierungstafel als zu diesem Kästchen gehörig gekennzeichnet. Die Verwirrungen, die in diesem Kästchen gehandhabt werden sollen, lassen sich leicht erschließen.

Ein stabiles Terminal treibt die Aktionen voran, die zu seinem Bereich auf der Organisierungstafel gehören, und handhabt oder unterdrückt die Verwirrungen dieses Bereichs oder bringt sie mit den korrekten Flows in Einklang.

Viele Leute bringen eine Organisierungstafel nicht mit der Wirklichkeit in Verbindung oder verstehen, dass sie selbst ein Modell ist, das Flows und Aktionen handhabt und ohne Verwirrungen auskommt. Ihre stabilen Punkte müssen jedoch stabil sein und als stabile Terminale aufrechterhalten werden, sonst gerät die Organisierungstafel in Verwirrungen und entwickelt Dev-T.

Sämtlicher Dev-T ist ein Ergebnis der oben erwähnten Verletzungen, als Mitarbeiter ein stabiles Terminal zu sein.

Wenn Sie dies studieren und wirklich verstehen, werden Sie beim Begreifen der Wissenschaft des Organisierens einen großen Durchbruch gemacht haben.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. FEBRUAR 1972

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

FÜHRUNGS-SERIE NR. 9  
WEITERLEITUNG

Merkwürdigerweise ist eine Hauptpflicht einer Führungskraft WEITERLEITUNG. Das bedeutet, die Kanäle aufzuzeigen, auf denen Personen, Material, Produkte oder Mitteilungszettel und Briefe fließen. Oder Kanäle zu schaffen, auf denen diese Dinge fließen können, und Terminale dort hinzusetzen, um sie zu bearbeiten oder zu verändern.

Eine Führungskraft, die NICHT weiterleitet und nicht selbst eine kontinuierliche *Linienüberwachungs-Funktion* ausübt, ist bald ertrunken. Sie wird die Herrschaft über ihren Posten und ihre Wirksamkeit verlieren und sich zu Tode gearbeitet und „überwältigt fühlen“. Des Weiteren wird die ganze Einheit unter ihr und werden die Einheiten um sie herum zu Bruch gehen.

Der Unterschied zwischen Ordnung und Chaos ist schlicht direkt geplante Flows und richtige Partikel. Es ist die Führungskraft, die dies kontrolliert. Daher liegt es in ihren Händen, ob sie Chaos (keine Linien- oder Partikelkontrolle) oder Ordnung (gute Linien- und Partikelkontrolle) hat.

Es ist SO viel einfacher, als es aussieht, und SO einfach zu übersehen, dass viele Leute auf Führungsposten überall nach „der Lösung“ für ihre Sorgen suchen, wenn sie genau vor ihrer Nase liegt – tatsächlich.

Es beginnt mit dem eigenen Schreibtisch und Büro. Es ist einfach. Hat man einen Eingangskorb? Hat man einen Ausgangskorb? Benutzt man sie? Gibt es irgendeinen Weg, auf dem Sachen in den Eingangskorb hinein und aus dem Ausgangskorb heraus gelangen?

Verbringt man einen Teil jedes Tages damit, SÄMTLICHEN Verkehr auf einmal abzuarbeiten?

Ist der Verkehr in Bereiche und Arten unterteilt?

Sie sagen: „Das ist zu einfach. Es ist sogar lächerlich. Hier bin ich, eine große Führungskraft, und Sie fragen nach diesen kleinen Papierstückchen ...“

Diese kleinen Papierstückchen sind es, die einen informiert halten und die eigene Reichweite ausdehnen! Und sie können sich in einen Schneesturm verwandeln und einen direkt vom Posten blasen!

In diesen Linien liegt Energie.

Deshalb müssen sie einem ordentlichen Muster folgen oder die Energie schlägt zurück.

Was einen (und die eigene Organisation) von Posten treibt, sind *falsch gehandhabte* einzelne Dinge. Die *Menge* trifft keine Schuld. Man kann TONNEN von diesem Zeug bewältigen. Es sind die falsch gehandhabten Stückchen, die die TONNEN hoffnungslos erscheinen lassen.

Man erzeugt oft unabsichtlich falsche Handhabungen. Und wenn man die eigenen Linien NICHT überwacht, kann das die ganze Org unter sich begraben.

Eine wachsame Führungskraft kann „entwickelten Verkehr“ (unnötig) über Kilometer hinweg ausmachen. Der Slangausdruck „Dev-T“ war äußerst nützlich.

Papiere, die nicht zu einem gehören, werden zum Urheber zurückgeschickt.

Dinge, die nicht Sache des Postens sind, werden von einem Posten hervorgebracht.

Dies sind die zwei Grundelemente für Dev-T – „Linienabweichung“ (engl. off-line) und „inkorrekt Ursprung“ (engl. off-origin).

Untergebene, die keine abgeschlossene Mitarbeiterarbeit vorlegen, sondern Sie mit Problemen überschütten, die sie gelöst haben sollten, sind verantwortlich für den schlimmsten Teil Ihres Verkehrs.

Wenn also das Obige alles wäre, was Sie wüssten – Eingangs- und Ausgangskörbe und Wege, wie die Mitteilungszettel herein- und hinauskommen, was bei Ihnen ankommen sollte und was bestimmte Posten schicken sollten – UND SIE DIES ÜBERWACHTEN, könnten Sie Ihre Sorgen im Hinblick auf Verkehr um drei Viertel vermindern.

In EINER NICHT GEHUTETEN ORG zu arbeiten ist ein Irrenhaus, da niemand weiß, was er handhaben soll oder was andere tun sollten. Sie legen sich nicht auf die faule Haut. Sie führen Sahara-Sandstürme von Dev-T ein.

Eine nicht gehutete Org ist auch eine faule Org und *reicht* jede Sache an einen anderen *weiter*.

Personen werden sich nicht leiten lassen, korrekte Materialien werden nicht ankommen, Geld kann nicht hinein- oder herausgelangen, die Produktion ist Zerstörung und die Stätte wird unangenehmerweise insolvent.

Um eine solche Szene hoch zum Idealzustand zu bringen, kann man wenigstens damit beginnen, seinen eigenen unmittelbaren Schreibtisch und seine Linien zu überwachen. Dann kann man die eigenen unmittelbaren Mitarbeiterlinien überwachen und diese gründlich in Ordnung bringen.

Die Führungskraft kann diejenigen um sie herum HUTEN. „Das ist, was Sie in den Griff bekommen sollten. Dies ist, was Sie TUN.“

Sie kann sogar über eine Entfernung hinweg auf ihren Kommunikationslinien huten: „Diese Nachricht gehört zur Materialstelle. Senden Sie sie an die Materialstelle und nicht an mich.“

„CSW bitte“ = „Arbeiten Sie aus, wie dieses Problem gelöst werden sollte, und machen Sie eine Empfehlung. Bringen Sie nicht Probleme Ihres Postens auf meine Platte“, ist die wirkliche Bedeutung von „CSWP“.

Richten Sie eine Sektion für Admin-Cramming ein und schicken Sie jeden, der Dev-T entwickelt, zum Checkout dort hin.

Aber in allererster Linie sorgen Sie dafür, dass der Ort GEHUTET wird, damit er weiß, was er handhaben sollte.

Und ein für alle Mal, führen Sie eine Linienüberwachungs-Funktion durch.

Eine der ersten Pflichten einer Führungskraft ist WEITERLEITUNG.

Sehen Sie jetzt, wo die „Überlastung“ herkommt?

Anmerkung: Lesen Sie die Dev-T-Richtlinien, *Die Probleme der Arbeit* und die Ausgaben der Org-Serie, um die volle Reichweite und das Wissen über WEITERLEITUNG zu bekommen. Aber das Wichtigste ist, es zu TUN. Tun Sie es, bevor Sie ertrinken.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. FEBRUAR 1972  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

FÜHRUNGS-SERIE NR. 10  
KORREKTE KOMMUNIKATION

Dev-T (entwickelter oder falscher Verkehr) zerstört jegliche wirkliche Produktion in einer Org, während er die Org wahnsinnig beschäftigt aussehen lässt.

Der Niedergang von HCO lag AN DEM VERSÄUMNIS, DEV-T ZU ÜBERWACHEN.

Die URSACHE von DEV-T ist NICHT-GEHUTET-SEIN.

Leute, die nicht wissen, was sie tun oder produzieren sollen, nehmen Verkehr an, der nicht zu ihnen gehört, originieren Verkehr, der sie nichts angeht und schicken ihn an die falschen Terminale, die ihn nicht handhaben.

Da sie ihre Hüte oder Posten nicht kennen, *reichen* sie Dinge, die sie selbst in Ordnung bringen sollten, an andere *weiter*, die sie auch nicht in Ordnung bringen. Die Org belädt sich mit nicht und halb erledigten Tätigkeiten sowie mit Arbeitsrückständen.

Leute, die das, was sie wissen, weiterleiten sollten, originieren überhaupt nicht und sitzen auf heißen Notlagen und lassen sie ungehandhabt. Und wenn sie sie *tatsächlich* weiterschicken, dann schicken sie sie in Unkenntnis der Organisationstafel an die falschen Terminale. Und wenn sie die Sache an das richtige Terminal schicken, passiert das auf eine Weise, dass sie aufgrund mangelnder Sachkundigkeit in der Kommunikation nicht in Ordnung gebracht werden kann.

Dies gilt für jede beliebige Art von Partikel – Mitteilungszettel, Briefe, Personen, Geld, Mitglieder, Materialien, Bürobedarf, jede beliebige Partikel.

Anstelle einer abgeschlossenen Mitarbeiterarbeit (bei welcher eine Empfehlung erforderlich ist), werden Vorgesetzten Probleme vorgelegt.

DEV-T bedeutet NICHT GEHUTETE, NICHT AUSGEBILDETE, UNRICHTLINIENGEMÄSSE MITARBEITER.

Es bedeutet jede Menge Überarbeitung und wenig Produktion oder Einnahmen.

UND DEV-T UND NICHT-GEHUTET-SEIN BEDEUTEN, DASS DIE PERSON AN DER SPITZE EINER UNTERABTEILUNG, ABTEILUNG ODER DER ORG EINMANNARBEIT LEISTEN MUSS.

Es ist keine Org, es ist ein Mob.

Nicht gehutete Mitarbeiter „werden kriminell“, also werden schwere Ethikmaßnahmen ergriffen.



## DISZIPLIN

Eine erste Maßnahme für eine Führungskraft oder jedes Terminal ist, KORREKTE KOMMUNIKATION zu verlangen.

In seinen Grundbestandteilen bedeutet dies:

1. Der Mitarbeiter originiert Dinge, die für SEINEN EIGENEN POSTEN relevant sind oder zu dessen Aufgaben dazu gehören. (Korrektur Ursprung, engl.: on-origin)
2. Die Origination wird an das richtige Terminal geschickt, das die Angelegenheit handhabt. (Korrekte Linie, engl.: on-line)
3. Wenn ein Posten originieren soll, dann macht er das. (Er kommuniziert.)
4. Wenn man auf ein Problem stößt, dann wird es NUR mit einer vollständigen Empfehlung für die Handhabung weitergeleitet. (Abgeschlossene Mitarbeiterarbeit oder CSW.)
5. Man akzeptiert KEINE Kommunikation, die nicht zu den Postenangelegenheiten des Urhebers der Kommunikation gehört. (Man setzt korrekten Ursprung durch.)
6. Man akzeptiert KEINE Kommunikation, die nicht zu einem gehört. (Man setzt korrekte Linie durch.)
7. Man besteht darauf, dass ein Posten das, was zu diesem Posten gehört, originieren, die Pflichten dieses Postens ausführen oder das Produkt bzw. die Dienste dieses Postens erbringen soll. (Man setzt korrekte Aktion durch.)
8. Man akzeptiert niemals ein Problem, außer es ist von einer vernünftigen Empfehlung des Urhebers begleitet. (Durchgesetztes CSW.)
9. Man verlangt spezifische Namen und Vorfälle, keine Verallgemeinerungen. (Nicht unterdrückerische Kommunikation.)
10. Man verlangt vollständige Einzelheiten, keine halben Berichte oder vage Verallgemeinerungen. (Nicht unterdrückerische Kommunikation.)
11. Man verlangt, dass die Kommunikation das korrekte Format hat. (Korrekte Ausfertigung oder Beendigung des Mitteilungszettels.)
12. Man hat einen Platz, um die Kommunikation zu empfangen. (Eingangskorb oder eine Stelle in der Org.)
13. Man muss einen Platz haben, an den man die Kommunikation zur Auslieferung hinlegt. (Ausgangskorb oder Kommunikationszentrum.)
14. Man muss standardgemäße Linien und Weiterleitungswege haben, denen Partikel folgen können. (Kommunikationssystem oder -linien)
15. Man verlangt die Verwendung des Systems – eine Warnung, eine Admin-Cramming, eine Wiederauffrischung als Expeditor oder in der Sektion für das Anwesen zur Wiederholung der Grundlagen – für Leute, die häufig dagegen verstoßen.
16. Man verlangt GEHUTET-SEIN und dass die Leute die Pflichten ihres Postens ausführen!
17. Man verlangt eine Organisierungstafel, die auf dem neuesten Stand ist und dass die Mitarbeiter darauf eingeübt sind.

18. Man lässt NIEMALS etwas VERALTEN. Man bringt es zum erwarteten Zeitpunkt in Ordnung.
19. Man wird in seinen Ansichten NICHT weichlich oder nachsichtig oder findet Ausnahmen. ES GIBT KEINEN ERSATZ FÜR KORREKTE KOMMUNIKATION UND KORREKTE LINIEN.

### IRRENHAUS

Eine Org, die keine Kommunikationsdisziplin hat, ist ein Irrenhaus. Sie wird teuer sein. Sie wird sehr wenig produzieren. Sie wird versuchen, Overt-Produkte zu liefern.

Und sie wird ihre Führungskräfte die Wände hochgehen lassen.

Das unmittelbare Ergebnis wird eine Schlussfolgerung bei den Führungskräften sein: „Diese ... machen uns fertig!“ „Der Laden ist voll von unterdrückerischen Leuten.“ „Diese Burschen sind nichtsnutzige Tagediebe!“ Und: „Feuer frei.“

Schwere Ethikmaßnahmen und Entlassungen treten auf. Diese sind nahezu immer das Ergebnis davon, dass eine ganze Org an Dev-T verrückt geworden ist.

Es passieren Unfälle. Leute werden krank.

Und die Unternehmung fällt auseinander.

### HEILMITTEL

Das einzige bekannte Heilmittel ist AUSBILDUNG und HUTAUSBILDUNG.

Jahrelang haben wir die Anzahl der Personen, die zur Ausbildung und zur Hutausbildung von Mitarbeitern nötig sind, unterschätzt. Die ganze Zivilisation hat Schwierigkeiten, weil sie nicht einmal etwas von Hutausbildung gewusst hat, ganz zu schweigen davon, dass jemand dazu erforderlich ist, es durchzuführen.

Jedes Versagen von HCO wurde dadurch verursacht, dass es im Dev-T unterging, sogar letztendlich den Dev-T erzeugte, weil es niemals genügend Leute hatte, die sich der Ausbildung und der Hutausbildung sowie der Etablierung von Org- und Kommunikationslinien widmeten.

Befreit von der ganzen Last der Hutausbildung kann HCO seine Aufgabe ausführen.

Die Lösung ist DER ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTE.

Diese Person arbeitet in einer Abteilung, nicht unter deren Sekretär, sondern unter einem übergeordneten Etablierungsbeauftragten.

Der Etablierungsbeauftragte führt die Aufgaben der Unterabteilungen von HCO für diese Abteilung durch.

In einer kleinen Org braucht man einen ausgebildeten Etablierungsbeauftragten für die Abteilungen 7, 1 und 2 und einen weiteren für die Abteilungen 3, 4, 5 und 6.

In einer größeren Org gibt es einen, der für alle Etablierungsbeauftragten verantwortlich ist, und einen Etablierungsbeauftragten in jeder Abteilung.

Während die Org wächst, erhalten die größeren Abteilungen zusätzlich zum Etablierungsbeauftragten der Abteilung stellvertretende Etablierungsbeauftragte.

Es ist nicht so, dass sie etablieren und dann davon laufen. Sie etablieren die Mitarbeiter der Abteilung, Personal-Hüte, Posten, Linien, Ausrüstung und Vorräte und halten diese Dinge aufrecht.

Ihre erste Aufgabe ist zu erreichen, dass die Mitarbeiter auf ihren Posten arbeiten und etwas darauf produzieren, und ihre nächste Aufgabe ist, DEV-T IN DIESER ORG TOTAL EIN ENDE ZU SETZEN.

## ZUSAMMENFASSUNG

Booms und Niedergänge von Orgs, ihre Erfolge und ihr Zerfall werden angekündigt durch

### KORREKTE KOMMUNIKATION – ERFOLG DEV-T – SCHEITERN

Die zugrunde liegende Ursache ist Nicht-Gehütet-Sein.

Wir haben es also bei Dev-T mit einem Symptom zu tun. So wie bei jeder Krankheit erwischt es bald den Kern der Org und schädigt ihre Gesundheit.

Dev-T ist ein Ausdruck dafür, dass man nicht ausgebildete, ungehütete Mitarbeiter hat. Es zeigt, dass sie die Funktionen ihrer Posten nicht ausfüllen, ungeachtet dessen, wie geschäftig oder erschöpft sie sind.

Und am wichtigsten für eine Führungskraft ist, Folgendes zu wissen: Es ist selten irgendwelche Böswilligkeit darin enthalten. Es ist bloß Verwirrung. Selbst neue Leute oder Führungskräfte, die voller Enthusiasmus und Schwung in solch einen Bereich kommen, werden aufgrund der bizarren, unergiebigsten Bewegungen einer solchen Org einen Zusammenbruch erleiden.

Die Moral wird schlecht sein, denn PRODUKTION IST DIE GRUNDLAGE VON MORAL, und wer kann inmitten all dieses Lärms produzieren????

Der Laden wird in Apathie und Müdigkeit versinken, denn man wird den ganzen Tag lang mit AUF INKORREKTER LINIE FLIESSENDER, VON FALSCHER QUELLE STAMMENDER KOMMUNIKATION getroffen.

Die Lösung für die Führungskraft ist zu HUTEN HUTEN HUTEN; und Hilfe dabei zu bekommen zu hutten hutten hutten; die Organisierungstafel aufzustellen und auszuhängen und dafür zu sorgen, dass es GEÜBT GEÜBT GEÜBT WIRD. Verlangen verlangen verlangen Sie die Produkte des Postens, den die Person innehat und nur diese Produkte. Und weiterhin muss die Führungskraft ihre Linien überwachen und dafür sorgen, dass der Dev-T in ihrem eigenen Bereich ausgemerzt, ausgemerzt, ausgemerzt wird; und niemals niemals niemals darf die Führungskraft selbst Dev-T-Patzer machen und IMMER IMMER IMMER MUSS SIE KORREKTE KOMMUNIKATION DURCHFÜHREN UND AUF IHR BESTEHEN.

Die Lösung ist, machen Sie das in Ihrer Macht Stehende und alles in Ihrer Macht Stehende, um zu hutten und Dev-T zu reduzieren, und schreien Sie nach einem Etablierungsbeauftragten, um die Org zu retten.

KORREKTE KOMMUNIKATION IST DAS SYMPTOM FÜR EINE GESUNDE, PRODUZIERENDE ORG SOWIE FÜR EINE WERTVOLLE FÜHRUNGSKRAFT UND EINEN WERTVOLLEN MITARBEITER.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. MÄRZ 1972  
AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

NR. 3 DER SERIE FÜR DEN ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTEN  
DEV-T UND NICHT-GEHUTET-SEIN

Das Erste, worauf ein Esto in einem Bereich, der nicht gehutet ist, stößt, ist DEV-T (entwickelter, unnötiger Verkehr).

Leute in einer Org können wie wild arbeiten, völlig erschöpft sein und dennoch nichts von Wert produzieren. Der Grund ist, dass ihre Aktionen fast vollständig Dev-T sind.

Das WARUM davon ist NICHT-GEHUTET-SEIN.

Die Leute auf den Posten kennen ihre eigenen Hüte nicht oder beschäftigen sich – selbst wenn einige sie kennen – mit dem „LÄRM“ anderer Leute, die ihre eigenen Hüte nicht kennen.

Wenige von diesen Leuten – falls überhaupt welche – kennen die anderen Hüte oder Pflichten der Org und wissen daher nicht, wohin sie sich wenden sollen, um einen Dienst zu bekommen, oder an wen man wegen was herantritt oder eine Mitteilung schickt.

Somit ist es keine Org oder Abteilung, sondern ein unproduktives Chaos.

Es gibt drei Lösungen:

1. Sorgen Sie dafür, dass Dev-T verstanden wird und
2. sorgen Sie dafür, dass die Mitarbeiter sofort zumindest einen Instant-Hut erhalten.
3. Chinesenschule (Die Mitarbeiterschaft oder Mitarbeiter einer Abteilung sind alle vor einer großen Organisierungstafel versammelt, wobei sie zusammen die Hüte, Pflichten und Produkte der Org, so wie sie auf der Organisierungstafel erscheinen, im Chor sprechen.)

Um überhaupt irgendetwas zustande zu bringen oder auch nur damit zu beginnen, muss eine Esto-Ethik-Officer-Funktion „in“ sein.

Ein Zeitplan, der körperliche Bewegung, Postenzeit und Studieren enthält, muss aufgestellt werden; und die Mitarbeiterschaft muss zu diesen Zeiten versammelt und gelenkt werden. Dies führt zu etwas Bewusstsein der Org-Gruppe als ein Team von Leuten mit ähnlichen Zielsetzungen.

## DEV-T

Dev-T-Packs werden zusammengestellt. Sie bestehen aus:

HCO PL	2. Juli	59 II	ENTWICKELTER VERKEHR DAS DELIRIUM TREMENS ZENTRALER ORGANISATIONEN
HCO PL	19. Aug.	59 III	WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT
HCO PL	4. Sept.	59 I	ABGESCHLOSSENE MITARBEITERARBEIT (CSW) – WIE MAN DIE GENEHMIGUNG FÜR AKTIONEN UND PROJEKTE BEKOMMT
HCO PL	17. Nov.	64	OFF-LINE UND OFF-POLICY IHR VOLLER EINGANGSKORB
HCO PL	31. Jan.	65	DEV-T
HCO PL	8. Febr.	65	DEV-T-ANALYSE
HCO PL	13. Okt.	65	DEV-T-DATEN
HCO PL	5. Jan.	68 I	ÜBERFÜLLTE EINGANGSKÖRBE SCHLECHTE NACHRICHTEN
HCO PL	27. Jan.	69 I	ZUSAMMENFASSENDE LISTE VON DEV-T
HCO PL	30. Jan.	69 II	ZUSÄTZE ZUR ZUSAMMENFASSENDEN LISTE VON DEV-T
HCO PL	27. Okt.	69 I	AKH-Serie Nr. 23 DEV-T
HCO PL	4. Nov.	69	DEV-T, GRAFISCH DARGESTELLT
HCO PL	23. Juli	71	KLARHEIT VON TELEX-KOMMUNIKATION
HCO PL	25. Okt.	71 I	KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG, WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM LEGT UND NICHTS PRODUZIERT
HCO PL	27. Febr.	72	Führungs-Serie Nr. 9 WEITERLEITUNG
HCO PL	29. Febr.	72	Führungs-Serie Nr. 10 KORREKTE KOMMUNIKATION

Diese Packs werden an Mitarbeiter herausgegeben, und es wird verlangt, dass sie einen Checkout erhalten.

Jeder Mitarbeiter führt ein Dev-T-Verzeichnis und schreibt den Namen jeder Person auf, von der er Dev-T erhält, und schreibt auch Dev-T-Zettel.

## HUTAUSBILDUNG

Die Mitarbeiter erhalten sofort zumindest einen Instant-Hut – Position auf der Organisierungstafel, Arbeitsbereich, Versorgungsvorräte, was ihre Postenbezeichnung ist und was sie bedeutet, Kommunikationssystem der Org, was sie auf ihrem Posten produzieren sollten.

Der Mitarbeiter wird sofort dazu gebracht, das, was er produzieren sollte, in einigem Ausmaß zu produzieren.

Hut-Checklisten und Packs werden als vorhanden bestätigt oder sie werden fertig gestellt.

Dann kann man mit einem Checkout auf den Full-Hat beginnen.

Vom Mitarbeiter benötigte *Kurse* werden während der Mitarbeiter-Studierzeit absolviert.

Tatsächlich wird jeden Tag etwas vom Hut studiert und werden Checkouts auf den Posten durchgeführt.

Dies ist in der Tat „bei der Arbeit ausbilden“, da vom Mitarbeiter erwartet wird, dass er fortfährt zu produzieren, während er gehutet wird.

### ORGANISIERUNGSTAFEL

Organisierungstafeln werden in der Org (in HCO) und (vollständige Organisierungstafel) in jeder Abteilung rasch aufgehängt oder auf den neuesten Stand gebracht.

In jeder Abteilung wird Chinesenschule durchgeführt, erst auf die eigene Organisierungstafel, dann auf die Org als Ganzes – derart, dass sie die Pflichten von Abteilungen, Unterabteilungen und Posten sowie die Flow-Linien der Org kennen.

---

Wann immer eine Org oder selbst eine Abteilung auseinander fällt oder ins Stocken gerät, wird diese Kampagne wiederholt.

### BEISPIEL EINER ORG-ED

Dies ist ein Beispiel einer Führungsanweisung (ED), die ein für eine tatsächliche Org geschriebenes Programm angibt, in der das Obige durchgeführt wurde, um Dev-T abzuhefen und dafür zu sorgen, dass die Org gehutet und zum Produzieren gebracht wurde:

ED \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_

### HÖCHSTE PRIORITÄT

Hat Vorrang vor allen anderen EDs  
(da diese dann durchgeführt werden können!).

### PROGRAMM FÜR KORREKTE KOMMUNIKATION

#### SITUATION:

Es ist sehr schwierig gewesen, die Org zu handhaben.

## DATEN:

Eine lange und intensive Datensammlung gipfelte schließlich – anhand von Berichten über Kommunikation und Inspektionen – in der Entdeckung, die zeigte, warum die Org wahnsinnig geschäftig und überarbeitet erscheint, während sie sehr wenig produziert, selbst als festgestellt wurde, dass die Org insolvent war.

Die Ethikmaßnahmen waren seit einiger Zeit sehr schwer und haben zu keiner spektakulären Erholung geführt.

Aber die Überprüfung und Analyse der Kommunikationslinien enthüllen:

## ERMITTLUNG:

Die Org und all ihre Einheiten ertrinken in DEV-T. HCO erzeugt ihn sogar noch. Dies erweckt den Anschein wahnsinniger Aktivität und Überlastung, während wenig produziert wird.

Und eine Analyse führte zu einem

## WARUM:

Die Org ist fast vollständig nicht gehutet und unausgebildet.

DEV-T rührt allein von EINER NICHT GEHUTETEN, UNAUSGEBILDETEN ORG her.

## STATISTIKEN:

Durch den Boden in der Tiefe und unterhalb des salzigen Meeresgrunds, soweit es abgeschlossene Produkte je Arbeitsstunde pro Mann und Bruttoeinnahmen der Org betrifft.

## IDEALE SZENE:

Die ganze Mitarbeiterschaft und die Org sind vollständig gehutet und produzieren ausschließlich korrekte Kommunikation ohne Dev-T und ist dabei tatsächlich Dinge von wirklichem Wert zu produzieren, die sich gegen etwas Wertvolles austauschen lassen.

## HANDHABUNG:

DAS ESTO-SYSTEM UND DEV-T-RICHTLINIENBRIEFE BRINGEN DIES IN ORDNUNG.

1. Die Admin-Cramming-Sektion und jeder ESTO hat sofort Packs mit den Dev-T-Richtlinien zu erhalten, einschließlich des letzten Richtlinienbriefes der Führungs-Serie „Weiterleitung“ und des neuen Dev-T-Richtlinienbriefes „Korrekte Kommunikation“.

ALL-HANDS VERBREITUNGSABTEILUNG \_\_\_\_\_

2. Sofort eine VOLLSTÄNDIGE Esto-Besetzung auf Posten bringen. Sie nehmen die Arbeit auf und machen Teilzeitausbildung.

HAS \_\_\_\_\_

3. Die vorhandenen und die auf Posten zu setzenden Estos hämmern, hämmern, hämmern sofort allen Posten die Daten über Off-Line, Off-Origin und andere Punkte von Dev-T ein, sodass diese verstanden werden.

LEITENDER ESTO \_\_\_\_\_

4. In HCO ist sofort eine große Papier-Organisierungstafel mit der neuen Besetzung aufzuhängen.

HCO-ESTO \_\_\_\_\_

5. Davon müssen in jeder Abteilung große Papier-Organisierungstafeln erstellt werden, und die Abteilung muss darauf Chinesenschulen erhalten. Diese müssen sich auf die jeweilige Abteilung spezialisieren, aber auch die gesamte Org abdecken, sodass die Leute wissen, wo sie sind und was jeder handhabt und wo andere Terminale in der Org sind, sodass sie korrekt an sie weiterleiten oder zu ihnen gehen können, um den exakten Dienst von jenem Posten zu erhalten.

ABT.-ESTOs unter dem LEITENDEN ESTO \_\_\_\_\_

6. Bringen Sie die Kommunikationslinien jedes Postens in Ordnung.

LEITENDER ESTO/ABT.-ESTOs \_\_\_\_\_

7. Dem eigenen Abt.-Esto (siehe Organisierungstafel) oder Ethik-Officer jede Person melden, die off-line, off-origin Verkehr hervorbringt oder die es versäumt, von ihrem Posten aus Originationen auf Papier oder mit dem Körper oder als Bemerkung zu machen. Melden Sie es mit Hilfe eines „Dev-T-Zettels“.

JEDER IN DER ORG \_\_\_\_\_

8. Schicken Sie offenkundige Missetäter zu Admin-Cramming.

FÜHRUNGSKRÄFTE \_\_\_\_\_

9. Führen Sie Folgendes ein:

1. Studieranweisung, und falls keine Verbesserung eintritt:
2. Cramming, und falls keine Verbesserung eintritt:
3. Wiederholung des Studiums, und falls keine Verbesserung eintritt:
4. Entlassung,

wenn Hutausbildung weiterhin nicht zu raschem Begreifen von Dev-T führt und/oder zu fortwährender Unfähigkeit, tatsächlich seinen Hut AUSZUFÜHREN.



Auf Gesuch hin kann ein Ethik-Gericht oder Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden, um jeder Ungerechtigkeit Abhilfe zu leisten.

ESTOs \_\_\_\_\_

10. Ausflüchte und Willkürfaktoren betreffend Hutausbildung, wie „Der Hut wird nur im Hutausbildungs-College studiert“ müssen ausgemerzt werden, und sämtliche Hindernisse, um on-policy, on-FO-FSO zu werden, müssen mit Ethikmaßnahmen oder Cramming ausgemerzt werden.

ESTOs \_\_\_\_\_

11. Sorgen Sie dafür, dass jeder Mitarbeiter einen Instant-Hut erhält.

ABT.-ESTOs \_\_\_\_\_

12. Machen Sie mit jeder Abteilung Chinesenschule.

ABT.-ESTOs \_\_\_\_\_

LASSEN SIE UNS DIES ZU EINER ERSTKLASSIGEN ORG MACHEN, AUF DIE WIR STOLZ SEIN KÖNNEN!

LEITENDER DIREKTOR

\_\_\_\_\_

Das obige Programm kann innerhalb weniger Tage abgeschlossen werden.

Ihm folgen weitere Programme, die Linien der Org, vollständige Hutausbildung und ordentliche Kommunikationsanlagen für jeden Mitarbeiter einführen und so weiter.

Wird das Programm nicht beibehalten oder bricht von neuem Dev-T aus, dann A) geben Sie den Estos ERNEUTE HUTAUSBILDUNG und B) führen Sie das Programm noch einmal durch.

Die Org wird in Ordnung kommen und beginnen, GEGEN WERTVOLLE DINGE AUSTAUSCHBARE PRODUKTE zu produzieren.

Die Org wird solvent werden.

\_\_\_\_\_

Das Esto-System allein macht ein solches Programm möglich.

Wir haben seit langem über die Tech verfügt, wie Sie an den Daten der Richtlinienbriefe erkennen können. Dev-T-Tech hat seit Mitte der 50er Jahre existiert. Aber sie konnte nicht schnell genug zur Anwendung gebracht werden, um eine aufsehenerregende Veränderung der Moral oder der Statistiken der Org herbeizuführen, bis ESTOs in einer Org auf Posten waren.

Wenn die Tech auch mit Estos nicht rasch zur Anwendung gelangt, dann sind einige der Estos nicht gut genug oder stabil genug *als* Estos gehütet; und die Lösung eines LEITENDEN ESTOs oder ESTO-VERANTWORTLICHEN ist es, seine Estos sehr schnell zu crammen oder, indem er dem Muster 1) Studieranweisung, 2) Cramming, 3) Erneutes Studium, 4) Entlassung folgt, sein Esto-Team zu verbessern.

---

Vollständig durchgeführt, funktioniert das Programm wie eine wunderbare Brise, die Frieden bringt und eine fröhliche Mitarbeiterschaft zur Folge hat.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



# HÜTE UND HUTAUSBILDUNG



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 28. FEBRUAR 1957  
(Ursprünglich als HCO-Bulletin herausgegeben,  
gleiches Datum, gleicher Titel)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## HÜTE

Jeder mitarbeitende Unterabteilungsleiter einer jeden Organisation sollte in seinem Schreibtisch einen Folder haben, in den sämtliches schriftliches Material und sämtliche Bulletins hineinzulegen sind, die auf seine Arbeit zutreffen.

Dies ist keine nebensächliche Aktion. Es ist außerordentlich wichtig. Es ist sein „Hut“.

Dieser Folder sollte zum Beispiel gekennzeichnet werden mit „Direktor für Ausbildung“ oder „Schulungsinstrukteur“ oder „HCO-Sekretär“ oder jedem anderen derartigen Posten.

Dem Folder sollte dann, nachdem das Material jeweils studiert worden ist, jeder Richtlinienbrief, jede Führungsanweisung und jedes HCO-Bulletin beigelegt werden, welche allgemein oder speziell auf diese Arbeit zutreffen.

Wenn Sie keinen vollständigen Hut haben, so beschaffen Sie sich von HCO oder von anderswo die fehlenden Teile.

*Außerdem* müssen Sie, und das ist sehr wichtig, eine vollständige Beschreibung Ihrer Arbeit niederschreiben und vorn in den Folder einkleben.

Nur auf diese Weise können wir den Gebrauch solcher Anweisungen und Bulletins erreichen. Nur auf diese Weise könnten Sie auf ordentliche Weise bei einem Urlaub vertreten oder auf einen anderen Posten versetzt werden.

Bitte machen Sie das sofort. Wer auch immer für Büromaterialien verantwortlich ist, kann Ihnen einen Folder zur Verfügung stellen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. SEPTEMBER 1959  
AUSGABE II

CENOCON  
MISSIONEN  
FELD

## HÜTE UND ANDERE FOLDER

Es gibt drei Arten von Foldern, die jedem Mitarbeiter von HCO und der Zentralen Organisation permanent zugewiesen sind.

Der erste davon ist ein Hut-Folder. In ihm sollten nur die Hut-Niederschriften und die herausgegebenen Richtlinien, die sich direkt auf den einzelnen Posten beziehen, enthalten sein.

Der zweite davon ist ein technischer Folder, in den man alle herausgegebenen technischen Bulletins einordnet. Man darf sie niemals in seinen Hut-Folder legen.

Die dritte davon ist ein Organisations-Folder. Alle Bulletins und Richtlinienbriefe, die sich auf die eigene Arbeit beziehen – aber nur aufgrund dessen, dass man ein Mitarbeiter ist – sind in diesem Folder enthalten.

Diese Folder haben zu Ihrer Information und schnellen Bezugnahme die folgenden Farben:

Hut-Folder sind blau.

Mitarbeiter-Folder sind gelb.

Technische Folder sind goldgelb.

### DAS FÜHREN DIESER FOLDER

Die Verantwortung dafür, diese Folder in Ordnung zu halten, liegt beim einzelnen Mitarbeiter.

Man muss sämtliche Niederschriften und Richtlinien, die die eigene Arbeit regeln, immer griffbereit in seinem Hut-Folder haben. Der Grund dafür besteht im Wesentlichen darin, die Struktur der Organisation schriftlich und klar festzuhalten, damit der Mitarbeiter darauf Bezug nehmen kann. Es liegt auch ein großer Vorteil darin, einen vollständigen Hut-Folder im eigenen Schreibtisch zu haben, wenn man nicht anwesend ist, da die eigenen Pflichten und Funktionen von jemand anderem nachgeschaut und ausgeführt werden können, wenn man in Urlaub ist. Darüber hinaus ergibt sich immer ein Verlust an Details, wenn man befördert wird oder den Posten wechselt, und die Person, die neu auf dem Posten ist, braucht beständige Anleitung durch den Mitarbeiter, der diesen Posten verlässt – es sei denn, dass all diese Dinge in dem Hut-Folder enthalten sind.

Irgendwelche Mitteilungszettel, technischen Bulletins oder allgemeine Mitarbeiterbulletins werden niemals in den eigenen Hut-Folder gelegt. Wenn man dies tut, wächst der Folder bis hin zu dem Punkt an Umfang an, an dem er für eine rasche Bezugnahme nicht mehr verwendet werden kann. Dies vereitelt den Zweck des Hut-Folders für den Mitarbeiter selbst und für seine mögliche vorübergehende Vertretung.

Briefe und Richtlinien, die das Mitarbeitersein bestimmen, wie zum Beispiel Regeln und Vorschriften von HCO oder der Organisation und Dienstzeiten und Zeitpläne für dieses und jenes – all dies gehört in den Mitarbeiter-Folder. Er sollte nichts Technisches enthalten.

Alle technischen Bulletins, Richtlinienbriefe und andere technische Angelegenheiten und selbst die eigenen Notizen über die technischen Aspekte davon, seinen eigenen Posten in Ordnung zu halten, gehören in einen separaten technischen Folder, der, während sich Material in ihm ansammelt, für jedermann sehr wertvoll wird.

---

Dies ist also die Art, wie wir unsere Posten, Stellungen und Funktionen sowohl in HCO als auch in Zentralen Organisationen in Ordnung halten.

Diese drei Arten von Foldern werden griffbereit im eigenen Schreibtisch aufbewahrt und sind die einzigen Papiere, die im Schreibtisch erlaubt sind. (Lassen Sie niemals Mitteilungszettel oder Kommunikationsmaterial von den Linien in einen Schreibtisch hinein verschwinden.)

Wenn diese drei Folder in gutem Zustand sind, hat man eine rasche Methode, alle Aspekte des eigenen Postens und alle Richtlinien, die mit der eigenen Arbeit zu tun haben, zu überprüfen. Wenn man seine Folder hat, ist es möglich, eine Menge Dinge zu machen. Nicht das Unwichtigste davon ist, seine Arbeit in verschiedene Teile zu gliedern, wenn der Umfang des Postens zu groß wird, so dass man exakte Niederschriften von Anweisungen hat, die man neuen Mitarbeitern übergeben kann.

Wenn wir keine sichtbare Aufzeichnung unserer Posten und Funktionen haben, können wir leicht in eine Verwirrung von Linien und Aktionen geraten. Das hat einer Organisation bekanntermaßen Chaos verursacht – ganz zu schweigen von einer Menge Extra-Arbeit und Dev-T für ihre einzelnen Mitarbeiter.

Wir haben seit langem herausgefunden, dass die altgediente „Organisations-Karte“ unseren komplexen Funktionen und Aktionen nicht angemessen war. Wir haben ebenfalls herausgefunden, dass Gedächtnis bei der Beaufsichtigung von Posten und Funktionen unzureichend ist.

Ihnen wird empfohlen, diesen drei Arten von Foldern Aufmerksamkeit und Sorgfalt zu schenken.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. JANUAR 1966  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
MITARBEITER-HUT

D R I N G E N D

VERLASSEN IHRES POSTENS  
NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES

(Ein Exemplar dieses Richtlinienbriefes sollte an jede Versetzungsanordnung geheftet werden, die in einer Organisation ausgestellt wird; das Versäumnis, dies zu tun, entbindet jedoch den Versetzten nicht der Verantwortung.)

Wechselt ein Mitarbeiter (Führungskraft oder allgemeiner Mitarbeiter) seinen Posten, so ist es von *entscheidender Bedeutung*, dass er den Hut für den Posten, der frei wird, niederschreibt.

Eine Kopie wird an den HCO-Führungssekretär WW geleitet.

Man geht davon aus, dass eine Person *auch* noch solange auf irgendeinem Posten ist, den sie freigibt, bis:

- a. eine neue Person für den Posten beschafft ist;
- b. sie eine vollständige Niederschrift des Hutes verfasst hat, in der die Pflichten, Linien und Besonderheiten des Postens angegeben sind;
- c. der Hut dem neuen Mitarbeiter und eine Kopie davon dem HCO-Führungssekretär WW übergeben ist;
- d. alle Einrichtungen und Materialien des Postens übergeben wurden und dafür eine Empfangsbestätigung erhalten wurde, die von der neuen Person auf Posten unterzeichnet ist;
- e. eine Kopie der Auflistung der unter d.) aufgeführten Gegenstände an den Materialbeauftragten geschickt wurde;
- f. die neue Person so auf den Posten eingesetzt wurde, dass er läuft.

Wenn diese Punkte nicht durchgeführt werden, geht eine Organisation bei der Expansion in die Brüche, da sie ihre Linien und Terminale und Funktionen durch Beförderungen verliert.

Mitarbeiter, die die obigen Punkte nicht durchführen, können für die Maßnahmen, Fehlschläge und das Material eines Postens bis zu einer Zeitdauer von zwei Jahren, nachdem sie ihn verlassen haben, zur Verantwortung gezogen werden, und irgendwelche Verluste oder Beschädigungen auf dem unter Nicht-Befolgung obiger Punkte freigemachten Posten können von der Entlohnung dieser Person abgezogen werden – selbst wenn der Verlust oder der Schaden von einem Nachfolger verursacht wurde.

Beachten Sie, dass eine Person, die auf einen neuen Posten gesetzt wird, ebenfalls dafür verantwortlich ist (ungeachtet irgendwelcher anderen Aktionen einer anderen Person, ihn wieder zu besetzen), darauf zu achten, dass der Posten kompetent besetzt ist, bevor sie rechtmäßig davon weg ist. Dies ist ein langjähriger Brauch.

Nichts vom Vorliegenden entbindet die Personalabteilung oder Führungskräfte davon, Posten zu besetzen, Hüte zu erstellen oder rechenschaftspflichtig für Material bzw. Bürobedarf zu sein. Aber der Mitarbeiter, der einen Posten verlässt, hat die größte Verantwortung.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. JANUAR 1966RA

AUSGABE V

REVIDIERT AM 25. MÄRZ 1989

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER-HÜTE  
EIN EXEMPLAR DAVON IST  
JEDER NEU EINGESTELLTEN  
PERSON AUSZUHÄNDIGEN

## PERSONAL MITARBEITER-STATUS

(Dies ist ein Richtlinienbrief. Die grundlegenden Gesetze dieser Organisation und ihre Regeln sind nur in solchen Richtlinienbriefen zu finden, wobei sie wie dieser grün auf weiß gedruckt und wie dieser unterzeichnet sind.)

Ein *Mitarbeiter-Status* ist eine Zahl, die den Wert eines Mitarbeiters und seine *Eignung* zur Beförderung in dieser Organisation angibt.

Die Zahl erscheint hinter dem Namen der Person auf der Organisierungstafel im Kommunikationszentrum.

Die Zahlen gehen von null bis zehn. Sie bezeichnen die Art von Posten, auf die eine Person befördert werden kann, oder den Status der Person.

Es ist wichtig, eine höhere Statuszahl zu haben. Tun Sie deshalb alles, um Ihre Zahl zu erhöhen.

Die wichtigsten Statuszahlen für einen neuen Mitarbeiter sind 0 (null), 1 und 2.

0 = Vorläufig

1 = Provisorisch

2 = Permanent

Über diesen liegen Zahlen für die Beförderung, die man sich durch Studieren und Erfahrung in der Organisation verdienen muss.

Es gibt auch technische Status-Zahlen. Diese sind für Personal in nicht-technischen Abteilungen nicht unbedingt erforderlich und werden an anderer Stelle beschrieben.

Wenn Sie in dieser Organisation Ihre Arbeit erledigen und studieren, wie Sie ein besserer Mitarbeiter werden können, werden Sie weiterkommen und sicher sein.

Die ersten drei Status-Nummern und Staten sind wie folgt:

## VORLÄUFIG

Ein Mitarbeiter, der neu eingestellt wurde, bekommt auf der Organisierungstafel hinter seinem Namen den Status 0 (null) zugewiesen. Die Person wird als VORLÄUFIG eingestuft, bis sie nach einigen Wochen auf Posten beim HAS gewesen ist. Der VORLÄUFIGE Mitarbeiter muss von seinem unmittelbaren Vorgesetzten einen Zettel erhalten, der besagt, dass es mit ihm auf Posten gut läuft, und er muss diesen dem HAS vorlegen. Der HAS kann verlangen, dass er Kenntnisse über die Organisierungstafel und die Kommunikationslinien sowie die eigene Unterabteilung hat, bevor er ihn bestehen lässt. Der HAS kann der Person, die eine Empfehlung hat, mehrere Interviews geben, damit sie die Prüfung besteht, doch wenn sie durch die dritte Prüfung gefallen ist, muss er sie entlassen. Wenn sie kein Empfehlungsschreiben hat, notiert der HAS den Namen der Person und sagt ihr, sie solle sich von ihrem Vorgesetzten ein Empfehlungsschreiben holen und zurückkommen. Der HAS hält die Namen aller Personen, die bei ihm vorsprechen, genau fest. Wenn dem HAS ein Empfehlungsschreiben vorgelegt wird, kann der HAS die Person hinsichtlich Organisierungstafel usw. gemäß gegenwärtigem Checksheet für „Provisorische“ überprüfen.

Wenn der VORLÄUFIGE Mitarbeiter ein Empfehlungsschreiben hat *und* die Prüfung besteht, weist der HAS der Person einen PROVISORISCHEN Mitarbeiter-Status zu und unterrichtet durch Zettel die für die Organisierungstafel und die Personalakten Zuständigen, die diesen Umstand bestätigen. Der Mitarbeiter erhält ebenfalls eine Kopie davon.

Ein VORLÄUFIGER Mitarbeiter kann mit oder ohne Begründung von seinem unmittelbaren Vorgesetzten oder vom HAS oder einem Sekretär oder jeder einem Sekretär übergeordneten Person entlassen werden.

Wenn der vorläufige Mitarbeiter die Prüfung beim HAS nicht besteht, wird er vom HAS entlassen. Allerdings muss der HAS diese Person, wenn sie entlassen werden soll, darüber informieren, was sie tun muss, um besser einsetzbar zu werden, sie dazu bringen, einen PE-Kurs und Auditing zu machen usw.

Wenn der HAS einem vorläufigen Mitarbeiter mitteilt, er habe nicht bestanden oder sei entlassen, so informiert der HAS auch in Unterabteilung 1 den Personalbeauftragten darüber.

Jeder vorläufige, entlassene Mitarbeiter kann sich beim Personalbeauftragten um Einstellung in einer anderen Sektion oder Unterabteilung der Organisation bewerben. Die Person erhält keine Entlohnung mehr, während sie entlassen ist.

Wenn der HAS also einen VORLÄUFIGEN Mitarbeiter entlässt, hat der HAS Folgendes zu tun:

1. Er sagt der Person, dass sie nicht bestanden hat und ihr keine weiteren Chancen gegeben werden.
2. Er sagt der Person, wie sie besser einsetzbar werden kann.

3. Er gibt die Daten über die Person in die Akten für eine mögliche zukünftige Einstellung, wenn die Bedingungen (2. oben) erfüllt sind.
4. Er informiert Unterabteilung 1.

Unterabteilung 1, die über die Entlassung informiert wurde, unternimmt ihrerseits Folgendes:

- 1a. Sie informiert sofort die Buchhaltung.
- 2a. Sie macht einen Vermerk in der Akte der Person, wobei ebenfalls vermerkt wird, dass die Buchhaltung informiert ist.
- 3a. Sie unterrichtet den unmittelbaren Vorgesetzten der Person, egal, ob dieser bereits anderweitig informiert wurde oder nicht.

Wenn ein vorläufiger Mitarbeiter, der entlassen wurde, darüber verärgert ist, wird er zum LRH-Kommunikator geschickt.

Wenn eine entlassene Person zum LRH-Kommunikator kommt, sollte dieser feststellen, ob die obigen Linien ordnungsgemäß befolgt wurden, dass keine Ethikrichtlinien oder Anweisungen von Vorgesetzten oder Organisationsbeauftragten verletzt wurden und dass die Person dem Ratschlag folgt, besser einsetzbar zu werden, wenn die Entlassung in Ordnung ist. Wenn der LRH-Kommunikator eine grobe Unregelmäßigkeit bei einer Entlassung feststellt, sollte er die Person zu Ethik bringen.

VORLÄUFIG wird als Status 0 auf der Organisationstafel bezeichnet.

Einmal pro Quartal muss der HCO-Führungssekretär einer Organisation alle Personen entlassen, die einen vorläufigen Status haben und keine provisorischen Mitarbeiter geworden sind. Solche Personen werden zwecks Entlassung zum HAS geschickt.

## PROVISORISCH

Ein Mitarbeiter mit PROVISORISCHEM Dienstgrad kann sich bei Entlassung zwecks Rekurs an Ethik wenden und eine Ethikanhörung bekommen. Er kann ohne Anhörung in andere Abteilungen versetzt werden, wenn seine Abteilung überbesetzt ist.

Eine Person kann sich nach einem Jahr um einen permanenten Status bewerben.

Ein PROVISORISCHER Mitarbeiter wird auf der Organisationstafel mit „1“ hinter seinem Namen gekennzeichnet.

Um einen permanenten Status zu erhalten, muss ein PROVISORISCHER Mitarbeiter sein grundlegendes Mitarbeiter-Zertifikat erhalten. Dazu gehört ein Checksheet, für dessen Zusammenstellung der HCO-Führungssekretär verantwortlich ist. Das wird in früheren Richtlinienbriefen behandelt.

Für das Zertifikat wird beim HAS eine Prüfung abgelegt, und es wird von Zertifikate und Auszeichnungen ausgegeben. Die Anforderungen sind relativ einfach, doch sehr bestimmt.

Ethikzettel, die ausgegeben wurden, während die Person eingestellt war, werden berücksichtigt.

Der Sekretär der Abteilung, in der die Person tätig ist, muss dem HAS eine schriftliche Empfehlung für den permanenten Status geben, bevor eine Prüfung durchgeführt werden kann.

## PERMANENT

Ein PERMANENTER MITARBEITER darf nicht degradiert, versetzt oder entlassen werden, ohne dass ein vollständiges Komitee der Beweisaufnahme abgehalten wird. Die Person darf selbst die Änderung im Status oder einen anderen Posten verlangen oder von ihrem Posten zurücktreten, ohne dass ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen wird. (Die Beweise und Befunde eines Komitees der Beweisaufnahme werden von einem Komitee ermittelt — bestehend aus den eigenen Kollegen. Um gültig zu sein und in Kraft zu treten, müssen sie von LRH persönlich genehmigt werden.)

Niemand darf als permanenter Mitarbeiter entlohnt oder auf Posten gesetzt werden, bevor der Name der Person nicht in einer Sec ED erscheint. Der LRH Leitende Direktor darf nicht nach eigenem Ermessen den permanenten Status zuerkennen. Wenn dieser nicht in einer Sec ED erscheint, gilt er nicht als zugewiesen.

Der PERMANENTE Status wird dann auf der Organisierungstafel mit einer „2“ hinter dem Namen der Person gekennzeichnet.

Das permanente Zertifikat wird dann von Zertifikate und Auszeichnungen ausgestellt, jedoch erst nachdem eine Sec ED, die das bekannt gibt, herausgegeben wurde.

Der HAS, bei dem die Person die Prüfung zum permanenten Mitarbeiter bestanden hat, muss die Unterabteilung 1, Personalsektion, und die Beratende Versammlung benachrichtigen, damit diese eine Sec ED zur Herausgabe durch den LRH Leitenden Direktor vorbereiten.

Die Sec ED benachrichtigt die Buchhaltung und den für die Organisierungstafel Zuständigen, und es darf keine Bezahlung geändert oder der permanente Status öffentlich bekannt gemacht werden, bis die Sec ED herausgegeben ist.

Eine Person, der es nicht gelingt, den permanenten Status zu erlangen, bleibt provisorischer Mitarbeiter.

Eine Person mit PERMANENTEM Status erhält nach der Anzahl der Beschäftigungsjahre gestaffelten Lohn — jeweils einen entsprechenden Betrag für jedes Jahr. Dies wird bis zum Jahr der ersten Einstellung zurückgerechnet.

## HÖHERER STATUS

Die höheren Statuszahlen werden Mitarbeitern beim Bestehen von Checksheets verliehen. Das Erreichen eines höheren Status bedeutet nicht Beförderung, sondern Eignung für eine Beförderung, wobei eine derartige Eignung durch die höhere Statuszahl deutlich auf der Organisierungstafel sichtbar ist.

Niemand darf eine höhere Statuszahl als 2 hinter seinem Namen auf irgendeiner Organisierungstafel haben, ohne dass er alle Anforderungen für den neuen, angestrebten Status erfüllt hat und ohne nacheinander das jeweilige Checksheet für jeden Status bestanden zu haben. Punkte, die man bereits bestanden hat, werden künftigen Checksheets gutgeschrieben, wenn diese Punkte auf dem Checksheet auftauchen und bestanden wurden.

Der HCO-Führungssekretär WW ist für alle den Mitarbeiter-Status betreffenden Checksheets und über die HCO-Führungssekretäre in Orgs für die Verwendung und das Befolgen dieses Richtlinienbriefes verantwortlich.

Mitarbeiterquoten für Abteilungen und Sektionen werden von der Beratenden Versammlung festgelegt.

Es werden keine Einstellungen, Beförderungen, Statuszuweisungen oder Ernennungen außer wie oben angegeben vorgenommen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. JULI 1966RB  
REVIDIERT AM 24. NOVEMBER 1985

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## MITARBEITER-STATUS

(Korrigiert alle früheren Sec EDs und Richtlinienbriefe)

Die Absicht des Mitarbeiter-Status-Systems und seine Durchführung erfordern eine Klarstellung wie folgt:

### MITARBEITER-STATUS NULL (VORLÄUFIG)

1. Der erste Kurs eines neu eingestellten Mitarbeiters ist die Org-Orientierungs-Übung. Dadurch wird die Person als Mitarbeiter-Status Null qualifiziert. Vorausgesetzt, dass sie persönlich aufwärts gehende Statistiken hat, ist sie dann zu Studenten-Auditing berechtigt. Wenn ein Mitarbeiter, der Mitarbeiter-Status Null hat, eine schriftliche Empfehlung von seinem unmittelbaren Vorgesetzten erlangen kann, so kann er sich beim Personal-Ausbildungsbeauftragten in der Qualifikationsabteilung melden, diesem die Empfehlung geben und die Ausbildungsmaterialien für den provisorischen Mitarbeiter-Status bekommen. Er kann dann diese Materialien studieren und eine Prüfung in der Qualifikationsabteilung ablegen, und wenn er darauf ein Bestanden bekommt, seinen Mitarbeiter-Status Eins, provisorisch, erhalten. Fast-Flow-Studenten müssten keine Prüfung machen.

### MITARBEITER-STATUS EINS (PROVISORISCH)

2. Wenn der provisorische Mitarbeiter seinen Mitarbeiter-Status Eins hat, so kann er die Materialien für den Mitarbeiter-Status, Zwei vom Ausbildungsbeauftragten für Mitarbeiter bekommen und beginnen, diese Tag für Tag zu studieren und Checkouts darauf zu bestehen. Wenn er sie alle bestanden hat, wird ihm eine schriftliche Prüfung gegeben, und wenn er diese besteht, erlangt er seinen Mitarbeiter-Status Zwei.

### MITARBEITER-STATUS ZWEI

3. Wenn ein Mitarbeiter seinen Mitarbeiter-Status Zwei hat, kann er sich um die Materialien für Mitarbeiter-Status Drei bewerben, den Führungskraft-Dienstgrad, und so weiter hinauf durch die Mitarbeiter-Status-Stufen.

Das Erlangen eines Führungskraft-Mitarbeiter-Status stellt nicht sicher, dass man als Führungskraft ernannt wird, berechtigt einen jedoch zu einer solchen Ernennung.

Die einjährige Dienstzeit zwischen Mitarbeiter-Status Eins und Mitarbeiter-Status Zwei ist abgeschafft.

Einen Mitarbeiter unter Vertrag zu nehmen, geschieht zum Zeitpunkt der Einstellung, vor dem Mitarbeiter-Status Null.

Studenten und TTC-Mitglieder können Mitarbeiter auditieren, die den Mitarbeiter-Status Null haben, unter Vertrag mit der Org stehen und aufwärts gehende Postenstatistiken haben.

Jemand mit Mitarbeiter-Status Zwei darf, wenn er unter Vertrag steht, freie Ausbildung und freies Prozing bis zur Stufe der Ausbildung und des Prozing erhalten, die von der Org gegeben werden. Er hat Anspruch auf 50% Ermäßigung für weitere Ausbildung und weiteres Prozing in einer höheren Org. Er hat auch Anspruch auf eine Uniform. Im Falle eines 5-Jahres-Vertrags kann nach Ermessen der Org, bei der der Mitarbeiter unter Vertrag steht, ebenfalls weitere technische oder administrative Ausbildung beitragsfrei gewährt werden (Bezugsmaterial: HCO PL 12. März 75 I, FINANZIERUNG VON GRADEN IN ANDEREN ORGS FÜR MITARBEITER VERBOTEN). Kein niedrigerer Status hat diese Privilegien. Dies gilt für alle Orgs.

## RECHT

Ein Mitarbeiter mit vorläufigem Mitarbeiter-Status kann ohne jegliche Ethikmaßnahme entlassen, versetzt oder degradiert werden. Eine jede Person, die nach drei Monaten als Mitarbeiter noch immer einen vorläufigen Status hat, wird entlassen werden.

Ein Mitarbeiter mit Mitarbeiter-Status Eins muss eine Ethikanhörung bekommen haben und muss eines Vergehens oder etwas Schlimmeren für schuldig befunden worden sein, damit er entlassen werden kann, kann jedoch ohne eine Ethikanhörung versetzt werden.

Ein Mitarbeiter mit Mitarbeiter-Status Zwei muss ein Komitee der Beweis-aufnahme erhalten und über jeden vernünftigen Zweifel erhaben für schuldig befunden werden, damit er entlassen werden kann, und muss eine Ethikanhörung bekommen, damit er degradiert oder versetzt werden kann.

Jemand, der als Stellvertreter oder amtierend auf einem Posten eingesetzt worden ist, kann degradiert werden, ohne dass Ethikmaßnahmen ergriffen worden sind, aber nur bis herab auf den zuletzt permanent eingenommenen Rang.

Mitarbeiter können ohne Ethikmaßnahmen um Versetzung oder Degradierung bitten.

## STRAFE

Wenn ein Mitarbeiter seinen Vertrag bricht, bei unabgeschlossenem Vertrag die Anstellung verlässt oder zu einer höheren Org geht, so ist er dann die

VOLLSTÄNDIGE BEZAHLUNG sämtlicher Kurse und allen Prozessings zum VOLLEN BEITRAG (nicht bloß 50%) schuldig, welche er erhalten hat, und schuldet sämtliche Transportkosten oder Spesen, die ihm gezahlt worden sind.

### SECURITY-CHECKS

Security-Checks sollten jedem neuen Mitarbeiter an einem E-Meter gegeben werden.

Wenn ein Diebstahl oder Verstoß gegen die Sicherheitsregeln aufgetreten ist, sollten die Mitarbeiter einer solchen Überprüfung zustimmen, und eine solche Zustimmung ist im Anstellungsvertrag mit enthalten.

### CHECKOUTS

Jeder Mitarbeiter, der einen Checkout erhält und ihn nicht besteht, wird angewiesen, wegzugehen und noch etwas mehr zu studieren. Die ausgecheckte Ausgabe wird direkt an der Stelle, wo der Flunk aufgetreten ist, mit einem Datum und Initialen markiert, und wenn der Mitarbeiter innerhalb einer Woche zu einer erneuten Prüfung zurückkommt, so wird die ausgecheckte Ausgabe einfach von der letzten Markierung an ausgecheckt. Aber wenn mehr als eine Woche verstreicht, muss wieder die ganze Ausgabe überprüft werden.

Ein Mitarbeiter wird zwecks wirksamer Hilfe zu Cramming geschickt, wenn er beständig Flunks erhält oder er überhaupt keinen Fortschritt macht.

Vom Ausbildungsbeauftragten für Mitarbeiter wird ein Verzeichnis in Form eines Ringbuchs geführt, das pro Seite den Namen eines Mitarbeiters enthält.

### ORGANISIERUNGSTAFEL

Die Organisationstafel muss den Status eines Mitarbeiters widerspiegeln.

### HÖHERE STATUS-STUFEN

Die Mitarbeiter-Statusen Drei und darüber werden erworben, indem man Checksheets für die oberen Status-Stufen besteht.

### STUDIERN AM ABEND

Mitarbeiter sollten in ihrer Freizeit, nicht während der Arbeitszeit, studieren. Aber sie können während der Arbeitszeit ein Examen oder eine Überprüfung bekommen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. JULI 1965  
AUSGABE III

WIEDERVERVIELFÄLTIGEN  
GRUNDLEGENDE MITARBEITER-HÜTE

ALLE ABTEILUNGEN

## DER GRUND FÜR HÜTE

HUT: Slang-Ausdruck für den Titel und die Arbeit eines Postens in einer Org. Von der Tatsache hergeleitet, dass in vielen Berufen – wie zum Beispiel bei der Eisenbahn – die Art der Mütze, die man trägt, das Kennzeichen des Postens ist.

Organisation besteht daraus, dass bestimmte Leute bestimmte Arbeiten verrichten.

Desorganisation besteht daraus, dass jeder ohne Rücksicht auf zugewiesene Hüte alle Hüte trägt.

In einer reibungslos funktionierenden Organisation, die gut läuft und erfolgreich ist,

TRÄGT JEDE PERSON IHREN EIGENEN ZUGEWIESENEN HUT.

Wenn eine Person eine Arbeit hat, die zu einem anderen als ihrem eigenen Hut gehört, übergibt sie die Sache dem anderen Hut.

Jeder Mitarbeiter ist ein Spezialist. Er spezialisiert sich auf seinen eigenen Hut.

Wenn die Leute nur ihre eigenen Hüte ausführen, hat man Terminale in der Organisation. Wenn Terminale existieren, kann Kommunikation korrekt fließen. Wenn Kommunikation korrekt fließen kann, wird Arbeit erledigt und die Organisation kann Einnahmen erhalten.

TERMINAL: ein Punkt, der Kommunikation empfängt, weiterleitet und aussendet.

Wenn jeder der anwesenden Leute irgendeinen beliebigen alten Hut oder alle Hüte trägt, dann existiert kein Terminal, kann keine Kommunikation richtig fließen, Arbeit kann nicht erledigt werden und es gibt keine Einnahmen. Es gibt Chaos und es ist ein unglücklicher Ort.

In einer unerfahrenen Org wissen die Mitarbeiter nicht, was andere Mitarbeiter tun. Somit wissen sie nicht, wo sie Dinge hinsenden sollen, und erledigen sie daher selbst. Noch schlimmer, sie wissen nicht einmal, dass es da eine Organisation gibt. Das ist zum Heulen. Wie Rekrutentruppen oder Miliz oder ein Pöbelhaufen. Natürlich geht die ganze Angelegenheit bankrott.

Sie können eine gute Führungskraft erkennen. Sie gibt Mitteilungen und Arbeiten nur an die korrekten Hüte aus. Eine miserable Führungskraft teilt die Arbeit jedem zu, der gerade zur Hand ist, ohne Rücksicht auf Posten. Sie ist in Apathie und weiß nicht, dass es da eine Organisation gibt.

Die gesamte Theorie einer erfolgreichen Organisation ist, Posten zu haben, die nur ganz bestimmte Dinge tun, Sektionen, Unterabteilungen und Abteilungen zu haben, die sich spezialisieren, und Leute zu haben, die nur ihre eigenen Hüte tragen und wissen, wer die anderen Hüte trägt, und die *deren* Arbeit von denen erledigen lassen.

Im Zugpersonal gibt es einen Schaffner. Er trägt einen Schaffner-Hut. Es gibt einen Lokomotivführer. Er trägt den Lokomotivführer-Hut. Es gibt einen Heizer. Er trägt den Heizer-Hut. Wo käme Ihrer Meinung nach ein Zug hin, wenn jeder dieser drei nicht wüsste, wer die anderen beiden sind? Wenn der Schaffner den Lokomotivführer-Hut trägt, bedeutet dies kein Fahrgeld. Wenn der Heizer den Schaffner-Hut trägt, bedeutet dies keinen Dampf. Und wenn der Lokomotivführer den Schaffner-Hut trägt, bedeutet dies, dass der Zug nirgendwo hingelangen würde.

Hüten Sie sich also davor, andere Hüte als den eigenen zu tragen oder nicht zu wissen, welche anderen Hüte getragen werden. Denn niemand wird irgendwo hingelangen und Sie werden sich selbst überarbeitet, entsetzt und unglücklich vorfinden.

Jeder geht an seine eigene Arbeit, und zum Teufel mit dem Kerl, der versucht, Ihnen etwas zu geben, das nicht Ihr Hut ist, und der nicht weiß, dass es eine Organisation gibt.

Werden Sie sich klar darüber, dass die grundlegende Theorie der Organisation folgende ist:

1. SOLANGE JEDER SEINEN EIGENEN HUT KENNT UND TRÄGT UND NUR DANACH ARBEITET, WIRD ALLES REIBUNGSLOS KLAPPEN.
2. UND SOLANGE JEDER WEISS, WAS DIE ANDEREN HÜTE UM IHN HERUM TUN, KANN ER IHNEN *IHRE* ARBEIT GEBEN, WENN SIE IHM ZUGETRAGEN WIRD, UND ALLES WIRD ERFOLGREICH UND REIBUNGSLOS ABLAUFEN.

Wenn Sie sich von jemandem Ihren Hut stehlen lassen (Ihre Arbeit, die Sie tun sollten, für sich erledigen lassen), wird diese Person Sie bald in Schwierigkeiten oder Ihre Arbeit so durcheinander bringen, dass sie bald nicht mehr erledigt werden kann.

Wenn Sie nicht wissen, wer in der Organisation was tun muss, und Sie die Leute nicht dazu bringen, ihre eigene Arbeit zu erledigen, wenn sie Ihnen über den Weg läuft, werden Sie fürchterlich überarbeitet.

Wenn jemand versucht, Sie zu veranlassen, etwas zu tun, was laut Organisierungstafel nicht Ihre Arbeit ist, dann REICHEN SIE EINEN ETHIK-ZETTEL WEGEN ARBEITSGEFÄHRDUNG EIN. Denn diese Person reduziert durch ihre Unkenntnis der Linien und Posten der Organisation zuallermindest die Einnahmen.

Wenn Ihnen eine zusätzliche Pflicht zugeteilt wird, so vergewissern Sie sich, dass sie auch genau in Ihre Unterabteilung oder Abteilung fällt, oder Sie sind ruiniert.

Gestatten Sie es niemandem, Hüte um Sie herum in Unordnung zu bringen, sonst werden Sie bald in einem Chaos sitzen.

Nur Organisation kann bewirken, dass Ihre Arbeit reibungslos läuft. Und Ihren Hut zu tragen und Ihre eigene Arbeit auszuführen und die Hüte der anderen zu kennen und sie dazu zu bringen, nur ihre Hüte zu tragen und ihre Arbeiten auszuführen, ist das ganze Geheimnis von Organisation.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. SEPTEMBER 1970

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN  
PERSONAL-HÜTE  
ETHIK-HÜTE

EIN DRINGENDER, WICHTIGER UND  
STERNRANGIGER RICHTLINIENBRIEF

PERSONAL-SERIE NR. 9  
ORG-SERIE NR. 4  
HÜTE

HUT – ein Ausdruck, der die Niederschriften, Checksheets und Packs beschreibt, die die Zielsetzungen, das Know-how und die Pflichten eines Postens umreißen. Er existiert in Foldern und Packs. Eine Person wird damit für ihren Posten ausgebildet.

HUT-TECHNOLOGIE

„Hüte“ wurden 1950 als spezielle Technologie zur Verwendung in Dianetik Orgs entwickelt. Der Begriff oder die Idee eines „Hutes“ stammt von Schaffnern oder Lokomotivführern usw., die jeweils eine besondere und unterschiedliche Art der Kopfbedeckung tragen. Ein „Hut“ bezeichnet daher den besonderen Status und die Pflichten in einer Organisation.

Ein „Hut“ ist eine Spezialisierung. Er handhabt oder kontrolliert bestimmte Partikel in verschiedenen Aktionen, empfängt sie, verändert sie und leitet sie weiter.

Ein „Hut“ bezeichnet, welches Terminal in der Organisation repräsentiert ist und womit das Terminal umgeht und welche Flows das Terminal lenkt.

Jeder Hut hat ein Produkt.

Das Produkt kann in einer Statistik dargestellt werden.

Jede beliebige Arbeit oder Stellung auf der Welt *könnte* ihren eigenen Hut haben. Der Grund, warum Dinge in einem Leben, einer Org, einer Gruppe, Nation oder auf der Welt nicht gut laufen, ist das Nichtvorhandensein von Hüten.

Der Grund, warum eine Org gut läuft, wenn sie das tut, sind Hüte.

Jeder Protest von jemandem gegen Dinge, die nicht richtig laufen, kann auf das Fehlen von Hüten zurückgeführt werden.

Jedes Abstürzen einer Org kann direkt und unmittelbar darauf zurückgeführt werden, dass einer oder mehrere Hüte nicht getragen werden.

## HUT-INHALT

Ein Hut muss Folgendes enthalten:

- A. Einen Postenzweck.
- B. Seine relative Position auf der Organisierungstafel.
- C. Eine Niederschrift des Postens (wird gewöhnlich von den Leuten gemacht, die ihn vor ihrer Ablösung gehalten haben; und wenn es so gemacht wird, besitzt die Niederschrift nicht mehr Autorität als ein Ratschlag).
- D. Ein Checksheet aller Richtlinienbriefe, Bulletins, Ratschläge, Handbücher, Bücher und Übungen, die auf den Posten Anwendung finden. (Wie bei einem Kurs-Checksheet.)
- E. Ein vollständiges Pack der schriftlichen Materialien oder Tonbänder des Checksheets plus allen Bedienungsanleitungen für Geräte sowie Bücher.
- F. Eine Kopie der Organisierungstafel desjenigen Teiles der Org, zu dem der Posten gehört.
- G. Ein Flussdiagramm, das zeigt, welche Partikel von dem Posten empfangen werden und welche Veränderungen er bei ihnen durchführen soll und wohin er sie weiterleitet.
- H. Das Produkt des Postens.
- I. Die Statistik des Postens, die Statistik der Sektion, die Statistik der Unterabteilung und der Abteilung, zu der der Posten gehört.

## MITARBEITER-HUT

Es gibt außerdem einen allgemeinen Mitarbeiter-Hut.

Dieser Hut enthält:

- a. Den Gesamtzweck der Org, ihre Absichten, Ziele und Produkte.
- b. Die Privilegien oder Belohnungen für einen Mitarbeiter, wie Auditing, Ausbildung auf dem Posten, allgemeine Verfügbarkeit von Ausbildung, Entlohnung, Urlaub oder Abwesenheitserlaubnis usw.
- c. Die Strafen, die Nichtproduktion oder Missbrauch von Postenprivilegien bzw. Missbrauch von Postenvereinbarungen mit sich bringen.
- d. Die Public-Relations-Verantwortlichkeiten eines Mitarbeiters.
- e. Die zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen Mitarbeitern einschließlich Höflichkeit, Sauberkeit, Einstellungen gegenüber Vorgesetzten und Untergebenen, Büro-Etikette usw.

- f. Das MEST des Postens im Allgemeinen, seine Papiere, Mitteilungszettel, Ablagen, Ausrüstung.
- g. Das Kommunikations- und Transport-System der Org.

### GRADIENTENSKALA VON HÜTEN

Eine „Gradientenskala“ bedeutet „ein schrittweise ansteigendes Maß von etwas.“ Eine Nicht-Gradientenskala wäre, wenn man jemanden auffordern würde, durch ein Fenster im 32. Stockwerk in einen Wolkenkratzer hineinzugelangen.

Dementsprechend gibt es eine Gradientenskala des Organisierens.

Ein Schlüssel hierzu wird im Buch *Die Probleme der Arbeit* gefunden, in der Theorie über Verwirrung und das stabile Datum.

In der tatsächlichen Praxis muss man copen, während man organisiert.

COPEN (von engl. to cope) bedeutet: mit allem, was auch immer auftaucht, fertig werden. Im englischen Wörterbuch bedeutet es „erfolgreich mit einer schwierigen Situation fertig werden“. Wir verwenden es in der Bedeutung „mit allem, was auch immer auftaucht, auf irgendeine Weise, ganz gleich wie, erfolgreich fertig werden“.

WENN SIE BEIM COPEN BLEIBEN, VERMEHRT SICH DIE FORDERUNG NACH COPEN.

Darin finden Sie den Schlüssel zu „erschöpften Führungskräften“ oder Mitarbeitern. Dies ist der Grund, warum der Präsident der Vereinigten Staaten in einer Amtsperiode um circa 20 Jahre altert, wie Sie sehen können, wenn Sie mit Datum versehene Fotografien früherer Präsidenten vergleichen. Er steckt völlig im Copen. Seine Regierung hat eine Organisierungstafel, die wie ein Haufen Mikadostäbchen aussieht. Er hat keinen Hut. Seine Mitarbeiter haben keine Hüte. Seine Ministerien haben keine Hüte. Die Technologien für Wirtschaft, Recht, Handel, Politik, Wohlfahrt, Kriegsführung und Diplomatie sind verloren gegangen oder wurden vernachlässigt (in einem gewissen Ausmaß existieren sie).

Der Bursche steckt in völligem Copen. Und der Posten steckt in völligem Copen, seitdem er durch den verfassungsgebenden Kongress, der ihn im 18. Jahrhundert ins Leben gerufen hat, in einer nachträglichen Überlegung geschaffen wurde. Sogar das, was in den Staatsbürgerkunde-Lehrbüchern der Vereinigten Staaten zu lesen ist, wird in der Praxis nicht angetroffen.

Daher sind „schwierige Situationen“ an der Tagesordnung und werden durch spezielle Aktionen und Ernennungen in Ordnung gebracht.

Die Leute, die sie eigentlich in Ordnung bringen *sollten*, haben keine wirklichen Hüte.

Während dies geschrieben wird, beeinflusst all dies das Land in so einem Maße, dass der Bürger nicht von einer stabilen Gesellschaft oder sozialen Ordnung profitieren kann. Das Land sieht eher wie ein kriegerischer Aufstand aus.

Mit anderen Worten: Das Abweichen von Hüten hat vollständig zum Copen geführt, und diese Situation verschlechtert sich ständig.

Jede Organisation, die von einer politischen Partei eingesetzt wird, wird von dem nächsten Amtsinhaber ausgeschaltet, und wer könnte ein Land in vier Jahren völlig organisieren? (Die Amtsperiode des Präsidenten.)

Trotzdem hält es irgendwie zusammen und kommt steigenden Forderungen und Druck irgendwie nach.

Ich habe dies in einem großen Beispiel dargestellt, damit man es in einer kleineren Einheit erkennen kann.

Um dies in Ordnung zu bringen, müsste man es zuerst in Ordnung bringen wollen und dann die Verwaltungs-Tech zusammentragen, um es in Ordnung zu bringen. Und dann müsste man auf einer Gradientenskala von Organisierungstafel und Hüten beginnen.

Eine copende Art von Hut wären an irgendwelche anderen Mitarbeiter, die einen Titel irgendeiner Art haben, hingeworfene Anweisungen.

Damit einhergehend hätten wir eine aufgehängte Organisierungstafel, die mit den tatsächlich durchgeführten Pflichten wenig zu tun hat und von einem Mitarbeiterstab benutzt wird, der nicht weiß, worum es sich dabei handelt.

Man beginnt, sich aus dem Copen herauszubewegen (wie in anderen Serien angegeben), indem man eine Organisierungstafel zusammenstellt, die Posten und Pflichten kennzeichnet, und diesen Leute zuordnet, um die Arten von Partikeln (Körper, Postsendungen) der Org zu handhaben.

Die nächste Aktion wären kurze Niederschriften der Posten und ihrer Pflichten und Leute darauf auszuchecken.

Wenn Sie jetzt tatsächlich mit einer Org nur bis zur Mitte des letzten Absatzes gekommen sind, würden die Führungskräfte weiter im Copen stecken bleiben. Den Org-Mitarbeitern würde so viel Know-how fehlen, dass jeder harte Brocken zwecks spezieller Handhabung bis zu der Führungskraft hinaufschießen würde, und das ist *Copen*.

Hüte, die nur soweit „in“ sind, genügen nicht, da es immer noch eines Genies bedarf, um den Ort am Laufen zu halten.

Die nächste Stufe der Gradientenskala ist, dafür zu sorgen, dass der Hut Folgendes enthält:

- I. Die Niederschrift des Postens selbst.
- II. Die Theorie und das Praktische, das erforderlich ist, um ihn auszuführen.

Dies wird gemacht, indem für Schlüsselposten ein Checksheet der Daten und ein dazu passendes Pack vorbereitet wird.

Natürlich muss die Organisierungstafel jetzt realer werden, und die Mitarbeiter müssen darauf ausgecheckt werden.

Dann werden Hüte als Posten-Checksheets und Packs auch auf den Rest der Mitarbeiterschaft erweitert.

Inzwischen muss es einen Ausbildungsapparat geben.

Vorgesetzte müssen dafür verantwortlich gemacht werden, dass jeder ihnen unterstellte Untergebene einen Hut hat, der aus einer Niederschrift, einem Checksheet und einem Pack besteht.

Inzwischen fährt man damit fort zu copen.

Ganz allmählich beginnen die Mitarbeiter, ihre Hüte (durch Checkouts) zu beherrschen.

Neue Mitarbeiter, die jetzt dazukommen, werden besser eingearbeitet.

Das Copen beginnt sich zu verringern, und die Organisation neigt dazu, reibungsloser zu laufen.

Hier und da beginnt sich kompetente Handhabung strahlend zu zeigen.

Jetzt finden wir eine neue Situation vor. Da jeder Checksheets und Packs für Mitarbeiter zusammenstellt, finden wir nicht-standardgemäße Checksheets vor. Irgendein Bote muss das gesamte, seitenlange Checksheet der HCO-Abteilung durcharbeiten. Der HCO-Sekretär hat ein Checksheet, das nur 10 Punkte enthält.

Also muss eine zentrale Autorität Posten-Checksheets standardisieren, die Daten in Augenschein nehmen und übersehene Teile hinzufügen.

Aber das ist weit oben auf der Skala. Die Org läuft schon lange reibungslos und ist wohlhabend.

Das ist also die Gradientenskala, wie man Hüte in Anwendung bringt.

## EXPERTEN

Hier und da finden Sie einen Bereich besonderer Fachkenntnis in einer Organisation, wobei Fachkenntnis als solche so fachmännisch ist, dass das die Tatsache verschleiert, dass die Person nicht außerdem einen vollständigen Posten-Hut hat.

Ein Anwalt wäre ein gutes Beispiel dafür. Es dauert in manchen Schulen des Rechts so lange, das Recht zu erlernen, dass eine Org-Führungskraft die Tatsache übersehen kann, dass der *Posten-Hut* fehlt. Organisationsrichtlinien in rechtlichen Angelegenheiten und der Mitarbeiter-Hut bleiben diesem Rechts-Posten unbekannt UND BLOCKIEREN IHN GANZ UND GAR. Dies kam ans Licht, als eine ganze Reihe von Fällen vernachlässigt wurde, weil der Rechtsmitarbeiter – ein exzellenter Anwalt – nicht wusste, wie man einen Einkaufsauftrag schreibt oder dass man das könnte oder sollte. Eine Überprüfung fand *keinen* Posten- oder Mitarbeiter-Hut. Nur einen juristischen Titel.

Orgs machen dies ständig mit Auditoren. Sie sind technische Experten im *Auditieren*. Also bekommen sie – OHNE HUT – Posten im HGC zugewiesen. Arbeitsrückstände treten auf, Schnitzer passieren. Tech versagt. All das, weil übersehen wird, dass sie TEIL EINER ORG sind und Mitarbeiter- und Posten-Hüte brauchen und darin ausgebildet werden müssen.

Schlimmer noch als das, ein hochklassifizierter Auditor wird oft auf einen Verwaltungsposten gesetzt, ohne einen Hut oder Ausbildung dafür zu haben.



Sie würden keine in Verwaltung ausgebildete Person nehmen und sie ohne weitere Ausbildung auffordern zu auditieren. Also warum einen Auditor nehmen und ihn auffordern, eine Verwaltungsabteilung zu leiten?

Ohne ihre Postenniederschrift, ihr Checksheet und ihr Pack FÜR DEN POSTEN und ohne Ausbildung darin ist die Person einfach nicht dafür qualifiziert, ganz egal, in welchem *anderen* Bereich sie Experte ist.

Es ist großartig, einen Experten zu haben, der in irgendeinem Beruf speziell ausgebildet wurde. Aber Anwalt, Ingenieur oder PR-Fachmann, er muss seinen Hut für den Org-Posten haben und darin ausgebildet werden, oder er wird Schnitzer machen! Man würde jedoch nicht vermuten, warum in dem Bereich Schnitzer passieren, denn „er ist ein Klasse VI, oder?“.

## VERWENDUNG

Die Personalsektion kann wie verrückt rekrutieren, jeder verzweifelten Forderung nach Personal nachkommen und sie doch ALLE VERSCHWENDEN LASSEN, weil vollständige Hüte und vollständige Ausbildung in diesen Hüten fehlen.

Eine Untersuchung von Fällen des Abhauens (Verlassens) von Orgs zeigt, dass dieser Situation das Fehlen von eingearbeiteten Hüten zugrunde lag.

Leute beginnen mit einer Arbeit. Diese ist sofort ein totales Geheimnis oder eine Vortäuschung totalen Wissens – das eine oder das andere.

Beide bringen – wenn sie fortgesetzt werden – Leute in einen Zustand von Belastung gegenüber der Org.

Leute, die nicht wissen, was sie tun, und Leute, die es nicht wissen, aber denken, sie wissen es, sind beide NICHT GENUTZTES PERSONAL.

Entlohnung und Erfolg werden für die übrigen Mitarbeiter geringer werden, außer, dies wird in Ordnung gebracht.

Die ganze Org kann unter diesen Bedingungen absacken und sogar verschwinden.

Die Personalsektion hat also ein wohlbegründetes Interesse daran, dass die Hüte vollständig sind und die Mitarbeiter darin ausgebildet werden. Denn Mitarbeiter der Personalsektion können mit „keine Entlohnung, also kann ich niemanden einstellen“ und „keine Leute, also kann ich nicht produzieren“ keinesfalls copen.

Die Antwort ist H-Ü-T-E.

Und ein Hut besteht aus einer Niederschrift, einem Checksheet und einem Pack.

Und einem Mitarbeiter, der darin ausgebildet ist.

## ETHIK

Wenn eine Person keinen Hut hat, fehlen ihr Zielsetzung und Wert.

Wenn sie weder Zielsetzung noch Wert hat, macht sie nicht nur Schnitzer, sie wird auch Verbrechen begehen.

Es ist offensichtlich leichter, mit Ethik zuzuschlagen, als Programme zu erstellen und jemandem einen vollständigen Hut zu geben und ihn darin ausbilden zu lassen.

Polizeiaktionen sind kein Ersatz dafür, Zielsetzung und Wert zu haben.

Dies ist so fundamental, dass man sogar die Unruhen einer Nation auf das Fehlen von Zielsetzung und Wert zurückführen kann. Ein riesiges Wohlfahrtsprogramm garantiert Verbrechen und Revolte, denn es gibt Almosen, keine Hüte.

Sogar ein Scientologe im Feld sollte einen Hut haben.

Wenn wir auf der ganzen Welt nur dies täten, wäre der Planet unser, denn in einer expandierenden Bevölkerung sind individuelle Zielsetzung und individueller Wert die absolut wichtigsten und begehrtesten Güter.

Wenn es keine wirklichen Hüte gibt, wird es bald kein Geld mit irgendeinem Wert und kein Brot mehr geben!

### ZUSAMMENFASSUNG

Nach der Art, wie ein Thetan zu denken scheint, IST **JEDER HUT BESSER ALS KEIN HUT**.

Aber wie dem auch sei – der Untergang einer jeden beliebigen Org kann direkt und sofort auf kein Anwerben oder keine Organisierungstafel, keine oder unrealistische Hüte oder auf keine Ausbildung in den Hüten zurückgeführt werden.

Das Absacken einer Org kann direkt auf das Fehlen von Hüten und auf das Fehlen von Hut-Ausbildung zurückgeführt werden.

Die Überlastung eines jeden Postens kann direkt auf das Fehlen einer Organisierungstafel und das Fehlen von Hüten und von Ausbildung in Hüten zurückgeführt werden.

Der Weg hinaus besteht darin, die Organisierungstafel und Hüte zu organisieren, während Sie copen.

Wenn Sie das nicht tun, wird Ihr Copen überwältigend werden. Wenn Sie es tun, wird Ihre Last leichter werden und Ihr Wohlstand zunehmen.

Es bedurfte 13 Monate harter Arbeit und 20 Jahre an Org-Erfahrung, um zu lernen, dass bei einem gegebenen Produkt das Fehlen von HÜTEN *das* WARUM für Abweichungen von der idealen Szene war, und dass das Hinarbeiten auf die Beschaffung ganzer, vollständiger HÜTE der Weg war, um zurück zur idealen Szene zu gelangen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. JULI 1971

AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ORG-SERIE NR. 28  
PERSONAL-SERIE NR. 21  
**WARUM HUTAUSBILDUNG?**

Vor ein paar Tagen, als ich feststellte, dass „Musical Chairs“ und verkorkste Hutausbildung einige Gebiete destabilisiert hatten, fragte ich mich, ob dies von einer gewissen sozialen Aberration herkommen könnte, die in der Gesellschaft, in der wir arbeiten, sehr verbreitet ist.

Und es scheint der Fall gewesen zu sein. Ich arbeitete ein wenig daran, und ich fand Folgendes heraus:

**GESETZ: DIE KRAFT EINES THETANS STAMMT VON SEINER FÄHIGKEIT, EINE POSITION IM RAUM ZU HALTEN.**

Dies ist sehr wahr. In *Scientology 8-80* wird das Grundprinzip des Motors besprochen. Er hält zwei Terminale in festen Positionen. Weil sie so fest sind, kann Kraft (engl.: power) erzeugt werden.

Wenn ein Thetan eine Position oder einen Ort im Raum halten kann, ist er in der Lage, KRAFT zu erzeugen.

Wenn er es nicht kann, ist er nicht in der Lage, Kraft zu erzeugen und wird schwach sein.

Dies ist uns seit neunzehn Jahren bekannt. Es findet hier Anwendung.

Beobachtung: DIE MODERNE GESELLSCHAFT NEIGT DAZU, LEUTE MIT IHREM HEKTISCHEN TEMPO ZU VERWIRREN UND INSTABIL ZU MACHEN.

Beobachtung: WESEN, DIE SICH VOR STARKEN LEUTEN FÜRCHTEN, VERSUCHEN DIESE ZU SCHWÄCHEN.

Beobachtung: LEUTE, DIE UMHERGESTOSSEN WERDEN, FÜHLEN SICH NICHT IN DER LAGE, EINE POSITION IM RAUM ZU HALTEN.

Beobachtung: DIE LEUTE HASSEN ES, IHRE POSTEN UND IHRE ARBEIT ZU VERLIEREN. SIE FINDEN ES DEGRADIEREND.

Indem man diese Kette verlorener Stellungen im Auditing aufgreift, erzielt man sehr gute Gewinne und rehabilitiert die Fähigkeit einer Person, einen Posten zu halten.

GESETZ: INDEM MAN EINER PERSON EINEN POSTEN ODER EINE STELLUNG GIBT, GEWINNT SIE ETWAS AN STÄRKE UND ZUVERSICHT IM LEBEN.

GESETZ: INDEM MAN EINE PERSON IHREN POSTEN BEHALTEN LÄSST, GIBT MAN IHR MEHR SICHERHEIT.

GESETZ: INDEM MAN EINER PERSON HUTAUSBILDUNG GIBT, GEWINNT SIE SEHR AN STÄRKE, DA IHR GEHOLFEN WIRD, IHREN POSTEN ZU HALTEN.

Eine eigentlich unsichere Person, die sich nicht in der Lage fühlt, ihre Position im Raum zu halten, gewinnt durch Hutausbildung genügend an Stärke, um sich sicher genug zu fühlen, ihre Arbeit zu erledigen.

GESETZ: DADURCH, DASS EINE PERSON EINEN HUT INNEHAT, HUTAUSBILDUNG ERHALTEN HAT UND KOMPETENZ ZEIGT, FÜHLT SIE SICH IN DER LAGE, IHRE POSITION IM RAUM ZU HALTEN, UND SIE WIRD STABILER, ZUVERSICHTLICHER IM LEBEN UND STÄRKER.

GESETZ: LEUTE AUF EINEM POSTEN, DIE KEINE HUTAUSBILDUNG HABEN, KÖNNEN AUF DEM POSTEN KRIMINELL WERDEN, WEIL SIE SICH UNSICHER FÜHLEN UND SCHWACH WERDEN.

Wenn sich eine Person insgeheim vor anderen fürchtet, wird sie ihnen keine Hutausbildung oder falsche Hutausbildung geben, und sie neigt dazu, sie zu versetzen oder umherzuschieben.

Wenn jemand einen unsicheren Posten und unzureichende Hutausbildung erhalten hat, kann er versuchen, andere zu schwächen, indem er versucht, deren Hutausbildung zu verhindern und ihre Versetzung oder sogar Entlassung zu erwirken.

Hier haben wir offensichtlich die soziale Aberration am Werk.

Die Lösung für eine geistig gesunde Organisation und eine geistig gesunde Gesellschaft besteht nicht in Wohlfahrt und Postenenthebungen. Die Lösung ist:

Werben Sie Mitarbeiter an.

Bilden Sie sie aus.

Bilden Sie sie auf ihrem Hut aus.

Lassen Sie sie ein Praktikum machen.

Geben Sie ihnen einen Posten.

Dies enthält so viel Wahrheit, dass es den Großteil des Verbrechens aus einer Gesellschaft hinaus entbarrieren würde.

Und sicherlich wird es eine Org in den Zustand MACHT bringen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. JULI 1972RB  
REVIDIERT AM 11. JANUAR 1991

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

NR. 23RB DER SERIE FÜR DEN ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTEN  
FÜHRUNGS-SERIE NR. 15RB  
ORG-SERIE NR. 31RB  
**DIE ABSOLUTE NOTWENDIGKEIT VON  
HUTAUSBILDUNG**

Bei einer Analyse früherer Statistiken stellte sich heraus, dass meine Kampagne über Hutausbildung, wobei ein Hut ein Checksheet und ein Pack war, offensichtlich ein ständiges Ansteigen der internationalen Bruttoeinnahmen eingeleitet hat.

Als ich dies ausführlicher untersuchte, entdeckte ich eine neue, grundlegende und einfache Tatsache:

HUTAUSBILDUNG = KONTROLLE

Jemand, der gehutet ist, kann seinen Posten kontrollieren.

Wenn er seinen Posten kontrollieren kann, dann kann er seine Position im Raum halten – kurz, seinen Standort. Und das ist Stärke.

Wenn jemand unsicher ist, dann kann er seinen Posten nicht kontrollieren, dann kann er seine Position nicht kontrollieren. Er fühlt sich schwach. Er wird langsam.

Wenn er seinen Posten und die Aktionen seines Postens kontrollieren kann, dann fühlt er sich sicher. Er kann effektiv und schnell arbeiten.

Der entscheidende Punkt ist KONTROLLE.

Kontrolle ist die Fähigkeit zu STARTEN, zu VERÄNDERN und zu STOPPEN.

Wenn jemand gehutet ist, dann kennt er die Technologie, wie man etwas HANDHABT. Daher kann er es kontrollieren. Er ist URSACHE über seinen Bereich.

Wenn Sie eine Org haben, die sich nur aus schwachen, wackeligen Posten zusammensetzt, neigen diese dazu, übereinander zusammenzubrechen. Es gibt keine STÄRKE.

Die Org kann also nicht URSACHE über ihre Umgebung sein, weil sie sich aus Teilen zusammensetzt, die nicht Ursache sind. Das Ganze ist nur die Summe seiner Teile.

Wenn jeder einzelne der Teile Ursache ist, dann wird das Ganze URSACHE über seine Umgebung sein.

Nur eine Org, die URSACHE ist, kann hinausgreifen und KONTROLLIEREN.

Daher kann eine Org, die vollständig gehütet ist, Ursache über ihre Umgebung sein, sie kann hinausgreifen und sie kann ihr Schicksal und ihr Glück kontrollieren.

DAHER SIND DIE PRIMÄREN TARGETS EINES ESTOs FOLGENDE:

- A. EINE ETABLIERTE ORG-FORM und
- B. VOLLSTÄNDIG GEHUTETES PERSONAL.

### DIE GRUNDLEGENDE REIHENFOLGE VON HUTAUSBILDUNG

1. Angeworben oder eingestellt. Unterschreibt einen Vertrag.
2. Instant-gehütet für die als HCO-Expeditors zugewiesene Arbeit.
3. Mitarbeiter-Status 0.
4. Grundlegender Studierleitfaden (wenn der Mitarbeiter nicht vorher den Studentenhut oder den Grundlegenden Rundown absolviert hat).
5. Mitarbeiter-Status I.
6. Mitarbeiter-Status II.
7. Eine andere Postenzuweisung als die eines HCO-Expeditors.
8. Volle Hutausbildung mit einem Checksheet und einem Pack, vollständig gemacht mit Wortklären M6, M7, M9, M3 und M4.
9. Qualifiziert für Studieren und Auditing (ODER für Mitarbeiter-Dienste bzw. -Studium).
10. Muss eine Statistik haben und demonstriert haben, dass er auf Posten produziert hat.
11. Reinigungsprogramm.
12. Objektive Prozesse, CCHs, 8-C, SCS, Havingness usw.
13. Scientology Drogenrundown (falls erforderlich).
14. Methode-Eins-Wortklären, Studentenhut.
15. Verwaltungs- oder technische Ausbildung (OEC oder Auditing).

Flag Orders in der Sea Org könnten diese Aufstellung eventuell leicht verändern, aber im Grunde ist sie die gleiche.

Niemand sollte vor Schritt 12 oben irgendeine andere Ausbildung und schon gar nicht Vollzeitausbildung erhalten.

Nachdem ein Mitarbeiter Mitarbeiter-Status 0 abgeschlossen hat, darf er PTS-Handhabungen erhalten und das PTS-Checksheet studieren, und er darf auch Notfall-Beistände erhalten. Er darf auch von Studenten und TTC-Mitgliedern auditiert werden, wenn er steigende Statistiken hat.

Es sind Zeitbegrenzungen festgelegt, wie lange es dauern darf, Mitarbeiter-Status I und Mitarbeiter-Status II zu machen. Jemand, der dies nicht schafft, wird zur Qualifikationsabteilung geschickt, wo er mit einem Ratschlag, wie er besser einsetzbar werden kann, entlassen wird. (In der Sea Org ist dies ein Eignungsausschuss [engl. Fitness Board].)

## LANG ERPROBT

Das Obige ist der Weg, der lange geprüft worden ist und für gut befunden wurde.

Andere Methoden haben NICHT funktioniert.

Gleich zu Anfang eine Vollzeit-Ausbildung zu gewähren ist töricht. Die Person ist dann vielleicht ausgebildet, aber sie wird niemals ein Mitarbeiter sein. Dies ist der größte Fehlschlag bei Auditoren – sie kennen die Org nicht. Verwaltungsausbildung ohne Org-Erfahrung, um sie damit in Beziehung zu setzen, ist eine Zeitverschwendung.

Auf diese Weise haben wir jede große Org aufgebaut. Und wenn dies nicht mehr befolgt wurde, wurde die Org weit weniger leistungsfähig.

Alte Hasen sprechen von diesen großen Orgs in ihren großen Tagen. Und sie werden Ihnen alles über das Erstellen von Organisierungstafeln und die Hutausbildung, die damals vor sich ging, erzählen. Und wie der Beauftragte für Hutausbildung in HCO und der Beauftragte für die Mitarbeiterausbildung in der Qualifikationsabteilung als Team zusammenarbeiteten; und wie schnell die Linien flossen.

Die obigen Schritte haben sich über die Zeit bewährt und sind durch Statistiken untermauert.

## ANWERBEN UND EINSTELLEN

Man wirbt niemals mit dem Versprechen auf beitragsfreie Kurse oder beitragsfreies Auditing an. Man tut dies nicht einmal mit HAS- oder HQS-Kursen. Man wirbt jemanden an oder stellt ihn ein, damit er Teil des Teams ist.

## OFFENE TÜR

Wenn man irgendeine Meinung oder Auswahl hinsichtlich dessen gestattet, wer als Mitarbeiter zugelassen wird, wird jegliches Anwerben und Einstellen fehlschlagen.

Gemäß tatsächlichen Statistiken schließt sich das Tor und der Flow stoppt, wenn Sie zulassen, dass *irgendjemand* sagt: „Nein! Nicht ihn! Nicht sie!“ Und Sie sind erledigt.

Vorbedingungen und Befähigungsnachweise schlagen fehl. Folgendes ist der Beweis dafür: wenn diese Bedingungen in Orgs existierten, stand die Org schließlich nur mit PTS-Personen und Leuten ohne Fallgewinn da.

Die richtige Antwort darauf ist FAST-FLOW-Einstellung. Dann haben Sie so viele, dass diejenigen, die es nicht schaffen können, weit unten auf die Organisierungstafel oder nach draußen driften. Sie versuchen nicht, Posten mit unqualifizierten Leuten zu halten, die „unentbehrlich sind“.

Wenn man in einer schwach besetzten Org „nur nach den besten Leuten Ausschau hält“, dann wird der Knabe, den niemand haben will, in eine leere, „unwichtige“ Unterabteilung gesteckt. Er ist jetzt ein Direktor!

Dies geschah nur, weil Sie nicht Dutzende von Leuten hatten.

Die Lösung ist NICHT, die Tür zu verschließen oder Vorbedingungen aufzustellen. Die Lösung ist HUTAUSBILDUNG. Eine Org, die nicht gehutet ist, wird schwach und kriminell.

Nehmen Sie beim Einstellen oder Anwerben keine Auslese vor. Öffnen Sie die Tore und HUTEN Sie!

Folgen Sie den oben aufgeführten Schritten, und Sie haben es geschafft.

Tätigen Sie keine Ausgaben wie Ausbildung oder Auditing (oder Reisen) für Leute, bevor sie ihren Wert bewiesen haben. Niemand, der nicht Schritt 10 oben wirklich erreicht hat (eine gute Statistik), darf irgendwelche Zulagen oder eine hohe Entlohnung erhalten. Die Kosten für ein solches Fast-Flow-Einstellen sind dann kein großer Faktor.

Die einzige Schwierigkeit, die ich damit je hatte, war, die Abteilungsleiter dazu zu bringen, ihre Mitarbeiter ZU NUTZEN. DIE ERSTE AUFGABE FÜR EINE FÜHRUNGSKRAFT BESTEHT DARIN, FÜR IHRE LEUTE ETWAS ZU BESCHAFFEN, DAS SIE TUN KÖNNEN; UND SIE MIT PRODUKTIVEN DINGEN BESCHÄFTIGT ZU HALTEN.

Ich musste also früher durch die Org gehen, die regelmäßig FAST-FLOW-EINSTELLEN praktizierte, und die Leute dazu bringen, ihre neuen Leute einzusetzen; und diejenigen loswerden, die nicht arbeiten konnten.

Das war die GANZE Mühe, die ich mit dem System hatte.

Und bis ich FAST-FLOW-EINSTELLEN durchgesetzt hatte, unternahm immer jemand einige Anstrengungen, die Tore zu schließen.

ALLE großen Führungskräfte in Scientology sind in solchen Orgs aufgestiegen.

Wenn man einen *Flow* von Leuten hat, dann bewegen sich die Besten nach oben. Die Schlechtesten, wenn es überhaupt solche gibt, fallen weg.

Nur Orgs mit Einstellungs- oder Anwerbebeschränkungen machen Schwierigkeiten. IN EINER ORG, DIE DIESES FAST-FLOW-EINSTELLEN PRAKTIZIERT, MÜSSEN DER HAS UND DIE ESTOs AUF DRAHT SEIN. DER



ZUSAMMENBRUCH TRITT DANN AUF, WENN SIE KEIN *HATTING* DURCHFÜHREN UND DIE PERSONALSZENE NICHT STÄNDIG UNTER KONTROLLE HABEN.

Dieses System des Fast-Flow-Einstellens bricht nur dann zusammen und ruft Protest hervor, wenn HCO und die Estos keine ausgezeichnete Arbeit leisten. Sie müssen sich der Mitarbeiter wirklich *annehmen*, Sie müssen sie auf Posten setzen, Sie müssen sie hüten und die Form der Org aufrechterhalten.

Eine vollständig aufgebaute Org in einer dicht bevölkerten Umgebung würde Hunderte von Mitarbeitern benötigen. Und sie würde Hunderttausende an Einnahmen haben.

Aber nur, wenn Fast-Flow-Einstellen, Hutausbildung und Aufrechterhaltung der Form der Org geschieht, und nur dann könnte sie produzieren.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Revision unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. AUGUST 1971  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
SCIENTOLOGY ORGS  
S.O.-ORGS  
CLOS  
FLAG

## STUDIERZEIT

Ein Mitarbeiter hat Anspruch auf täglich 2½ Stunden Studier- oder Auditingzeit.

Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die Arbeitszeit so einzuteilen, dass den Mitarbeitern diese Zeit zur Verfügung steht, aber dies muss zusätzlich zu den acht Stunden Arbeitszeit geschehen.

Alle Aktivitäten, einschließlich Flag, CLOs oder Schiffen müssen einen Mannschafts- oder Mitarbeiter-Kursüberwacher haben, der den Richtlinienbrief „Was ist ein Kurs?“ befolgt, einschließlich eines geeigneten Zeitplans, der die Arbeit nicht beeinträchtigt und der gesamten Mannschaft bzw. allen Mitarbeitern Kursüberwachung zur Verfügung stellt. Verlesung der Anwesenheitsliste, Materialien, Statistiken usw. müssen Teil dieses Kurses sein.

Wo eine Foundation- und eine Tages-Org nebeneinander bestehen, können Mitarbeiter in der anderen Org studieren, *wenn diese einen Kursüberwacher hat.*

Der Kursüberwacher muss mindestens auf dem Mini-Kursüberwacher-Kurs ausgebildet sein und muss die HCOBs der Wortklärungsserie kennen.

Eine typische Lösung wäre es, drei oder vier Kursperioden pro Tag, jede zu 2½ Stunden – morgens, nachmittags und abends – für die Mannschaft oder Mitarbeiter einzurichten, wobei das Mannschaftsmitglied bzw. der Mitarbeiter eingeschrieben und einer bestimmten Kursperiode zugewiesen ist und für diese beim Verlesen der Anwesenheitsliste aufgerufen wird.

Ein Mannschaftsmitglied oder Mitarbeiter muss die Linien durchlaufen haben, muss eine Faktura ausgestellt bekommen haben und auf Kurs eingeschrieben sein, muss seinen Hut als Student aufgesetzt bekommen haben und für die Periode, der er zugewiesen wurde, in jeder Hinsicht ein Student sein.

Eine Führungskraft, die solchen Kursbesuch einschränkt, treibt sich selbst in eine Cope-Situation, indem sie es versäumt, eine normale Organisationsaktion durchzuführen.

## QUALIFIKATIONSABTEILUNG

Jedes Mannschaftsmitglied bzw. jeder Mitarbeiter muss ein Programm haben, das ihn AUF seinen gegenwärtigen Posten bringt und nicht davon weg.

Die Frage ist, was fehlt ihm, um für den Posten, auf dem er ist, zu qualifizieren? Mitarbeiter-Hut? SS I? SS II? Vollmatrosen-Checksheet und das *Seewachen-Bilderbuch*? der Posten-Hut mit Checksheet und Kurspack? Hut für die Abteilung? Checksheet für den Officer? Crammingkurs für Führungskräfte? Technische Kurse? OEC? Was hat er ausgelassen, um für den Posten, auf dem er jetzt ist, vollständig zu qualifizieren?

Wenn er im Hinblick auf den Posten, den er innehat, all dies gemacht hat (im Falle eines neuen Mitarbeiters im Hinblick auf seinen zukünftigen Posten), dann ist er bei „A“ angekommen; und erst jetzt könnte er daran denken, nach „B“ zu gehen (siehe das HCOB „Der entscheidende Test eines Thetans“).

Wenn dieses Studium durchgeführt ist, können technische Kurse ins Auge gefasst werden. Technische Kurse finden jedoch in demselben Klassenraum unter demselben Kursüberwacher statt.

Die Qualifikationsabteilung gibt in derselben Unterabteilung, in der auch Programme erstellt werden, VOLLSTÄNDIGE Wortklärungs-Rundowns.

### UNABGESCHLOSSENE KURSE

Man findet bei Mannschaften und Mitarbeitern zahlreiche unabgeschlossene Kurse. Sie wurden wegen eines missverstandenen Wortes oder eines früheren missverstandenen Gebietes nicht abgeschlossen.

Eine Führungskraft, die ein gescheiterter Student ist, hat auch missverstandene Wörter.

Also ist das Versäumnis, sich für einen Kurs einzuschreiben oder an ihm teilzunehmen, eine Angelegenheit für den Kursüberwacher oder besagter Unterabteilung in der Qualifikationsabteilung. Es läuft auf ein missverstandenes Wort hinaus.

### EINE ORG, DIE IN ORDNUNG IST

Die einzige Methode, wie eine Org in Ordnung kommt, besteht darin, Musical Chairs (häufigen Postenwechsel) zu verbieten und ein Programm wie dieses erfolgreich durchzuführen.

### AUDITOREN-HÜTE

Auditoren haben Hüte, ebenso wie sie die Technologie haben. Mangel an Kenntnis ihres Mitarbeiter- und Auditoren-Hutes ist eine Ursache von Verlusten. Studenten- und Mitarbeiter-Hut kommen vor der Technologie.

### AUDITING-TECHNOLOGIE

Wenn eine Organisation expandiert, muss sie ihr „2-zu-1-Verhältnis“ von Verwaltungs- zu technischem Personal beachten.

Verwaltungsmitarbeiter können sich in Teilzeit-Ausbildung als Auditoren qualifizieren.

Verdiente Mitarbeiter können auf Vollzeit-Ausbildung gehen, wenn sie einen geeigneten Ersatz für ihren Posten haben. Nur wenn ein Mannschaftsmitglied oder Mitarbeiter in seiner Teilzeit-Ausbildung ein regelmäßig anwesender, tüchtiger Student war und auf Posten gute Statistiken hatte, sollte er auf Vollzeit-Ausbildung gehen.

## ANDERE TECHNOLOGIEN

Posten beinhalten oft andere Technologien, wie Bedienung von Motoren, Kraftfahrzeugen und Geräten.

Wenn möglich, wird die Ausbildung dafür in der üblichen Weise Teilzeit durchgeführt. Mannschaftsmitglieder und Mitarbeiter können für kurze Ausbildungen auch auf nicht-scientologische Fachschulen geschickt werden.

## ZUSAMMENFASSUNG

Wenn die Qualifikationsabteilung keine derartige Programmerstellung durchführt, wenn die Org keinen richtliniengemäßen Teilzeit-Kursüberwacher für Mannschaftsmitglieder oder Mitarbeiter hat, destabilisiert sie ihre Leute, indem sie sie unausgebildet lässt und sie wird bei jeder Bemühung zu expandieren in einen Aufruhr geraten.

Neu eingestellte HCO-Expeditoren werden eine Behinderung sein, es sei denn, sie werden schnell im Teilzeitstudium, das streng eingehalten und gut organisiert werden muss, durch die grundlegende Ausbildung gebracht.

Zur Zeit dieser Niederschrift erhalten Leute, die in Orgs bereits auf Posten sind, selten Programme oder Ausbildung für den Posten, auf dem sie sind.

Irrtümlicherweise kooperieren Führungskräfte bei solcher Teilzeit-Ausbildung oft nicht.

Bei solchen Kursen wird ein wegbleibender Student nicht als „abgehauen“ betrachtet – sollte aber so betrachtet werden.

Durch die Befolgung dieses Richtlinienbriefes kann Expansion zustande kommen und Mitarbeiter können ihre Posten viel leichter halten.

Dies ist ein sehr lohnendes Programm. Es muss befolgt werden.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. NOVEMBER 1970

(Auch als ein HCOB mit demselben  
Datum und Titel herausgegeben.)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

PERSONAL-SERIE NR. 12  
ORG-SERIE NR. 15  
WORTKLÄRUNGSSERIE NR. 18

**MISSVERSTANDENE WÖRTER  
BEZÜGLICH ORGANISATION**

Gemäß der Studiertechnologie von Scientology hört das Verstehen auf, wenn man über ein missverstandenes Wort oder einen missverstandenen Begriff hinweggeht.

Stößt jemand beim Lesen eines Textes auf das Wort „Felis domesticus“ und weiß nicht, dass es einfach HAUSKATZE heißt, so werden die darauf folgenden Wörter für ihn „sinnlos“, „uninteressant“, und er kann sogar leicht bewusstlos werden, wobei sein Bewusstsein abschaltet.

Beispiel: Eine Person, die die Anordnung liest, „die Uhr aufzuziehen, den Felis domesticus hinauszulassen und dann Johann anzurufen und ihm zu sagen, er solle sie um 10.00 Uhr morgens wecken“, und die sich nicht die Mühe macht, herauszufinden, dass „Felis domesticus“ „Hauskatze“ oder „die Gattung Katze, die domestiziert worden ist“ bedeutet, wird nicht bemerken, dass sie Johann anrufen soll, wird sich benommen oder verärgert fühlen und sich wahrscheinlich nicht daran erinnern, dass sie um 10.00 Uhr morgens aufwachen soll.

Mit anderen Worten: Als die Person auf ein missverstandenes Wort stieß, setzte ihr Verstehen aus und sie begriff das, was danach kam, nicht mehr vollständig oder wurde sich dessen nicht bewusst.

Dies gilt für einen Satz, ein Buch, einen Posten oder eine ganze Organisation.

Irgendwo auf der Zeitspur wird ein Crashing MU von da an die Fähigkeit blockieren, zu studieren oder Daten anzuwenden. Es wird auch das weitere Verstehen einer Organisation, ihrer Organisierungstafel, eines einzelnen Postens oder von Pflichten blockieren; derartige missverstandene Wörter können Kenntnisse über einen Posten ebenso wie das Tun auf einem Posten effektiv verhindern.

ALL DIES IST DIE HÄUFIGSTE URSACHE FÜR EIN NICHT ANNEHMBARES ODER ÜBERHAUPT NICHT VORHANDENES PRODUKT EINES POSTENS.

Die Schwierigkeiten beim Funktionieren und der Produktion einer Organisation rühren von dieser Tatsache her.

Individuelle Aberration ist die Ursache dafür, dass Produkte entstehen, die in Wirklichkeit Overt-Handlungen sind.

Die Technologie der Scientology löst heute mit Leichtigkeit den Teil des Problems, der auf individueller Aberration beruht, WENN SIE BENUTZT UND RICHTIG ANGEWANDT WIRD. Eine Org unauditert zu lassen oder nicht austüfteln zu können, wie man eine existenzfähige Org leitet, sodass sie es sich leisten kann, ihre Mitarbeiter zu auditieren, bedeutet Posten- oder Org-Produkte herauszufordern, die Overt-Handlungen sind.

Vertreter der Leipziger Schule mit ihren Todeslagern (Psychologen, Psychiater) einzusetzen, um individuelle Aberration zu behandeln, ist, als würde man Tinte in Wasser gießen, um es zu reinigen. Regierungen machen dies dummerweise und wundern sich, warum sie als Organisation ein Endprodukt aus Aufruhr, Krieg und einem verschmutzten Planeten haben. Es geht nicht darum, wie schlecht Psychologie und Psychiatrie sind, sondern dass man persönliche Aberration in einer Organisation *in den Griff bekommen* muss, und diese Schulen waren zu böartig und inkompetent, um dies zu bewerkstelligen.

Diejenigen, die persönlich sehr aberriert sind, werden nichts als Overt-Handlungen produzieren. Sie sind schwer zu entdecken, da sie Sorgfalt darauf verwenden, nicht entdeckt zu werden. Die Dinge gehen in ihrer Nähe „einfach irgendwie schief“, was zu einem Produkt führt, das tatsächlich eine Overt-Handlung ist. Sie machen jedoch nur etwa zehn bis zwanzig Prozent der Bevölkerung aus.

Die übrigen achtzig Prozent bis neunzig Prozent sind, wo immer sie unproduktiv oder stümperhaft sind, es nur deshalb, weil sie nicht verstehen, worum es überhaupt geht. Sie sind tatsächlich über ein Missverständnis hinweggegangen, wie z.B., was von der Org erwartet wird oder von der Verwaltungs-Tech, die sie auf ihrem Posten verwenden, oder wo sie sind oder was ihr Produkt ist.

Organisationen dieses Planeten, wie Regierungen oder Monopole, ziehen sich folgender Faktoren wegen einen sehr schlechten Ruf zu:

1. Individuelle Aberration einiger weniger, die nicht entdeckt und gelöst wird.
2. Unzureichende oder nicht realistische grundlegende Ausbildungs-Technologie und -Einrichtungen.
3. Unzureichende oder unbekannte Organisationstechnologie.
4. Der Einzelne versteht die Tätigkeiten nicht, an denen er teilhat.
5. Er versteht die grundlegenden Wörter nicht, mit denen er arbeitet.
6. Die Zwecke des Postens sind nicht geklärt.
7. Die Admin des Postens ist nicht bekannt oder verstanden.
8. Die verwendete Technologie ist nicht vollständig verstanden.
9. Mangelhaftes Verstehen von Produkten.

Aus diesen neun Punkten folgen Schwierigkeiten in Organisationen und der Glaube, man müsse ein Genie sein, um eine Organisation erfolgreich zu führen. Doch würde sämtliche Genialität der Welt schließlich versagen, wenn die obigen neun Punkte nicht zu einem gewissen Grad gelöst werden.

Die üblichen Methoden, die derzeit auf diesem Planeten verwendet werden, um diese Punkte zu lösen, sind sehr primitiv und zeitraubend, da diese Punkte selbst entweder nur vage verstanden oder überhaupt nicht bekannt sind.

- 1A. Individueller Aberration begegnet man mit Folter, Drogen oder Tod, wenn sie entdeckt wird. Aber nur die sehr ernsthaften Fälle, die offensichtlich schreien, vor sich hin murmeln oder bewusstlos sind, werden ausgesondert. Dagegen werden die gefährlichen Fälle weder entdeckt noch in Ordnung gebracht und werden mit Leichtigkeit Generäle, Präsidenten oder Diktatoren, von den kleinen Fischen ganz zu schweigen. Zehn bis zwanzig Prozent der Leute in einer jeden Organisation sind völlig verrückt und vernichten die Organisation in so geschickter Weise, dass nur ihr tatsächliches Produkt sie verrät.
- 2A. Die grundlegende Bildung ebenso wie die höhere allgemeine Bildung ist zu einem Bereich der Massenproduktion geworden, in dem es von schlechten Lehrbüchern und Nichtbegreifen wimmelt und der in der Hauptsache von feindlichen Elementen dazu benutzt wird, den Staat zu stürzen oder die Nation und ihre Ideale zu pervertieren.
- 3A. Die Technologie über Organisation ist so primitiv, dass sie im Verlauf eines Jahrhunderts zahlreiche Veränderungen der nationalen Grenzen und führenden Unternehmen bewirkt – eine äußerst instabile Lage für einen Planeten.
- 4A. Sehr wenige Personen auf diesem Planeten haben eine Vorstellung von der Struktur von Einheiten wie z.B. ihrem Land, Staat oder Unternehmen. Leute, die die Meinung der Öffentlichkeit in den USA untersuchten, wurden als Revolutionäre bedroht, als sie vorgaben, zur Einführung „neuer Maßnahmen“ zu raten, die jedoch bereits in der amerikanischen Verfassung enthalten waren. Kaum jemand kannte das grundlegende Schriftstück über die Organisation der Nation, von ihrer weitverzweigten Struktur ganz zu schweigen.
- 5A. Die grundlegenden Wörter bezüglich Organisation werden zwar zungenfertig gebraucht, doch im Allgemeinen nicht verstanden; dies sind Wörter wie „Unternehmen“, „Management“, „Richtlinie“. Der Wortschatz muss erweitert werden, ehe Verstehen und Kommunikation eintreten können und Missverständnisse verschwinden.
- 6A. Oft behaupten Leute zungenfertig, mit dem Zweck eines Postens übereinzustimmen, doch sie tun etwas vollkommen anderes.
- 7A. Mit dem Posten verbundene Verwaltungsaktionen werden häufig nur vage verstanden und selten ordentlich befolgt; aber in Bezug auf den Punkt Kommunikation, Mitteilungszettel usw. ist die Erde nicht so unzulänglich wie in anderen Dingen, außer dass diese Funktionen, die bis zu einem gewissen Grade bekannt sind, manchmal zum Selbstzweck werden – tonnenweise Mitteilungszettel, kein tatsächliches Produkt. In einigen

Bereichen wird es zu einer Besessenheit, zu einer endlosen Papierkette, die als ein legitimes Produkt betrachtet wird, selbst wenn es zu keinerlei Produktion führt.

- 8A. Die Technologie auf unserem Planeten ist oberflächlich betrachtet sehr komplex und hochentwickelt, in Wirklichkeit aber so schlecht, dass Experten der Erde und ihrer Bevölkerung nicht mehr als dreißig Jahre geben, bis Rauch und Abgase die Sauerstoffhülle aufgebraucht haben und eine Welt ohne Sauerstoff zurücklassen. (Die Umwandler, wie Bäume und Gras, die aus Kohlendioxid Sauerstoff machen, reichen nicht aus, um den Sauerstoff zu ersetzen, und werden darüber hinaus durch die Luftverschmutzung von Fabriken und Städten vernichtet.) Wenn die Technologie das Fundament, auf dem sie angewandt wird – in diesem Fall die Erde – zerstört, dann ist sie nicht angemessen und kann sogar eine zerstörerische Technologie sein.
- 9A. Die gesamte Idee des „Produktes“ wird nicht benutzt, ausgenommen in der kommerziellen Wirtschaft, wo man ein Auto haben muss, das sich verkauft, oder eine Waschmaschine, die wirklich wäscht.

## DER SCHWIERIGE WEG

Vor diesem primitiven Hintergrund versucht man, eine Organisation zu führen.

Bestünde nicht für jeden einzelnen dieser Punkte Aussicht auf Verbesserungen, könnte die Aufgabe hoffnungslos sein.

Ich habe die Mängel etwas ausführlicher beschrieben, um die Punkte zu zeigen, auf die man sich konzentrieren muss, um a) eine Organisation aufzubauen und b) sie existenzfähig zu erhalten.

In diesen neun Punkten haben wir es mit den Kernpunkten für die Leitung von Orgs zu tun.

Begeisterung ist ein entscheidender Faktor. Sie flaut sehr bald ab, wenn man nicht genug Aufmerksamkeit darauf verwendet, diese neun Punkte zu lösen und hineinzubringen.

Ganz offen gesagt, wenn sie nicht hinein und in Ordnung gebracht werden, wird die Aufgabe, zu leben und einen Posten auszuführen oder eine Org zu leiten, so verworren, dass nur wenig oder gar keine Produktion stattfindet und Katastrophen häufig sein werden.

## DIE WÖRTER

Die keineswegs erschöpfende Liste von Wörtern, die man vollkommen geklärt und verstanden haben muss, um überhaupt über Organisation als Thema sprechen zu können und in intelligenter und glücklicher Weise in einer Organisation AUCH NUR ALS IHR UNTERSTER ANGESTELLTER arbeiten zu können, ist folgende:

Ein Unternehmen  
Ein Vorstand  
Top-Management



Richtlinie  
Management  
Programme  
Targets  
Befehle  
Technologie  
Know-how  
Organisierungstafel  
Posten  
Hut  
Irgendwie hinkriegen (engl.: Copen)  
Zwecke  
Organisieren  
Pflichten  
Ein Checksheet  
Eine Checkliste  
Ein Kommunikationskanal  
Ein Befehlskanal  
Ein Übermittlungspunkt  
Ein stabiles Terminal  
Doppelt gehutet  
Ein Produkt  
Aberration  
EXISTENZFÄHIGKEIT

Dies ist der wichtigste Wortschatz. Man könnte ein ganzes Wörterbuch dafür erstellen, ohne dass jemand, der es studierte, auch nur ein bisschen klüger würde, da es mit anderen Wörtern von weit geringerer Bedeutung durchsetzt würde.

Man studiert diese Liste, indem man sie solange am E-Meter gründlich durcharbeitet, bis man weiß, dass jedes einzelne Wort nichts anderes bedeuten kann, als es tatsächlich bedeutet.

Wenn man den ganzen Bedeutungsinhalt eines jeden dieser Begriffe voll und ganz verstanden hat, so erhält man einen strahlend klaren Überblick über das ganze Gebiet der Organisation, nicht als ungeschicktes Herumprobieren, sondern als präzise, brauchbare Tätigkeit.

Kennt man nicht mindestens diese Wörter vollständig, so dass man sie benutzen und anwenden kann, dann werden diese Verwirrungen, die in die Tätigkeit eindringen, nicht abgefangen.

Zungenfertigkeit reicht nicht aus. Denn hinter diesen Wörtern steht die gesamte Struktur einer Tätigkeit, die überleben wird, und wenn man diese Wörter nicht versteht, dann kann der Rest vernebelt werden.

Wir kennen *tatsächlich* all diese erforderlichen Dinge. Wir müssen sie kommunizieren und mit Erfolg anwenden.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. APRIL 1972R

AUSGABE III

REVIDIERT AM 21. JUNI 1975

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
STUDENTENHUT  
MITARBEITER-HÜTE

WICHTIG

WORTKLÄRUNGSSERIE NR. 48

**ETHIK UND STUDIERTECHNOLOGIE**

Das grundlegende Warum für die Mehrzahl an Fällen von Nichtausübung des Postens durch einen Mitarbeiter und für OUT-TECH in einer Organisation stammt von missverstandenen Wörtern.

Der wichtigste Punkt, der zur Anwendung gebracht werden muss, ist Studiertechnologie.

Dies ist auch unsere Brücke zur Gesellschaft.

Die Studiertechnologie ist jedoch die Tech, welche die Tech für missverstandene Wörter mit einschließt.

Daher sehen Mitarbeiter, wenn also die Studiertechnologie nicht angewendet wird, nichts Falsches daran, Anordnungen zu hören oder zu lesen, die Wörter enthalten, welche sie nicht verstehen, und haben keinen Drang, diese Wörter nachzuschlagen. Des Weiteren haben sie oft das Gefühl, Wörter schon zu kennen, die sie tatsächlich nicht kennen.

Wenn diese Situation besteht, ist es fast unmöglich, die Studiertechnologie und Wortklärungstechnologie zur Anwendung zu bringen. Denn die Anordnungen, welche die Anwendung der Studiertechnologie anstreben, können Wörter enthalten, die die Person nicht versteht. Somit befolgt die Person die Anordnungen nicht wirklich und die Studiertechnologie wird nicht *zur Anwendung* gebracht. Somit ist die Fähigkeit, etwas zu hören oder zu lesen und zu verstehen, weiterhin nicht vorhanden.

Deshalb werden die folgenden Ethik-Aktionen Teil standardgemäßer Ethik:

1. EINE PERSON KANN VOR EIN ETHIK-GERICHT ODER EIN ETHIK-GERICHT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE GELADEN WERDEN, WENN HERAUSGEFUNDEN WIRD, DASS SIE ÜBER EIN WORT HINWEGGEGANGEN IST, WELCHES SIE NICHT VERSTEHT – BEIM EMPFANGEN, LESEN ODER HÖREN EINES BEFEHLS, HCOBS, EINES RICHTLINIENBRIEFES ODER EINES

TONBANDVORTRAGES, ABSOLUT ALLER GESCHRIEBENEN ODER GEDRUCKTEN MATERIALIEN VON LRH, EINSCHLIESSLICH BÜCHERN, PABs, MITTEILUNGSZETTELN, TELEXEN UND MIMEOAUSGABEN, WAS DAS VERSÄUMNIS MIT SICH BRACHTE, IHRE POSTENPFLICHTEN AUSZUFÜHREN – OHNE SOFORT EINE EFFEKTIVE ANSTRENGUNG ZU UNTERNEHMEN, DIE WÖRTER BEI SICH SELBST ZU KLÄREN, OB SIE SICH NUN DESSEN BEWUSST WAR ODER NICHT, DASS SIE SIE NICHT VERSTAND UND DASS DIES DIE URSACHE IHRER UNTÄTIGKEIT ODER SCHÄDLICHEN HANDLUNGEN WAR.

Der Vorwurf ist: VERNACHLÄSSIGUNG, WÖRTER ZU KLÄREN, DIE MAN NICHT VERSTANDEN HAT.

2. EIN MITARBEITER, DER DIE STUDIERTECHNOLOGIE NICHT ANWENDET ODER DER WÄHREND DES STUDIERENS ODER DER INSTRUKTION NICHT DAFÜR SORGT, DASS SIE BEKANNT WIRD, KANN VOR EIN ETHIK-GERICHT ODER EIN ETHIK-GERICHT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE GELADEN WERDEN.

Der Vorwurf ist: DAS VERSÄUMNIS, DIE STUDIERTECHNOLOGIE ANZUWENDEN.

3. EIN STUDENT, DER HINSICHTLICH DER VERWENDUNG DER STUDIERTECHNOLOGIE ALTER-IS MACHT ODER ANDEREN DARÜBER FALSCHER RATSCHLÄGE ERTEILT, KANN VOR EIN ETHIK-GERICHT GELADEN WERDEN.

Der Vorwurf ist: BEFÜRWORDEN EINER FEHLANWENDUNG ODER VERNACHLÄSSIGUNG KORREKTER STUDIERTECHNOLOGIE.

4. EIN AUDITOR, DER ES VERSÄUMT, JEDES EINZELNE WORT JEDER VERWENDETEN ANWEISUNG ODER LISTE ZU KLÄREN, KANN VOR EIN ETHIK-GERICHT GELADEN WERDEN.

Der Vorwurf ist: OUT-TECH.

5. JEDE PERSON AUS DER ÖFFENTLICHKEITSABTEILUNG, JEDER MITARBEITER ODER SCIENTOLOGE, VON DEM FESTGESTELLT WIRD, DASS ER GEGENÜBER NEUEN LEUTEN AUS DER ÖFFENTLICHKEIT, BEI ÖFFENTLICHEN VORTRÄGEN ODER IN DER WERBUNG ODER IN DER PR AUSDRÜCKE, SACHVERHALTE ODER DATEN VERWENDET, DIE ÜBER DAS VERSTEHENSNIVEAU DER ÖFFENTLICHKEIT HINAUSGEHEN, OHNE DASS ER NACHDRUCK AUF DIE STUDIERTECHNOLOGIE LEGT ODER DASS ER SOFORT EFFEKTIVE MASSNAHMEN ZUR KLARSTELLUNG ERGREIFT; ODER DASS ER MATERIALIEN IN GROSSEM UMFANG AN EINE FALSCHER ZIELGRUPPE VERBREITET, KANN VOR EIN ETHIK-GERICHT GELADEN WERDEN, WENN IRGENDWELCHE AUFREGUNGEN ODER VERSTIMMUNGEN DARAUSS RESULTIEREN.

Der Vorwurf ist: NICHTANWENDUNG DER STUDIERTECHNOLOGIE BEI DER VERBREITUNGSARBEIT.

## UNTERDRÜCKER

Des Weiteren gilt, da die Studiertechnologie unsere grundlegende Brücke zur Gesellschaft ist und die Grundlage dafür bildet, Out-Tech und Out-Admin zu verhindern, dass, wenn irgendein Vergehen gemäß Obigem, das den Schuldspruch eines Ethik-Gerichtes nach sich zog, WIEDERHOLT wird und die Person bezüglich dieses Vergehens zwei Ethik-Gerichte gehabt hat, die Person vor ein Komitee der Beweisaufnahme geladen werden kann – unter dem Vorwurf: EINE HANDLUNG ODER UNTERLASSUNG ZU BEGEGHEN, DIE BEWUSST DARAUF ABZIELT, SCIENTOLOGY ODER SCIENTOLOGEN ZU UNTERDRÜCKEN, EINZUSCHRÄNKEN ODER ZU BEHINDERN; und wenn die Schuld der Person über jeden vernünftigen Zweifel hinaus erwiesen ist, kann sie zur UNTERDRÜCKERISCHEN PERSON erklärt und mit allen Strafen ausgeschlossen werden.

### AXIOM 28

Versäumnisse, die Studiertechnologie zu lehren oder anzuwenden, oder Abänderungen der Studiertechnologie sind tatsächlich Verstöße gegen das AXIOM 28, wie es intern bei Verwaltung und Tech in einer Org und von der Org zur Gesellschaft hin Anwendung findet.

Die Studiertechnologie – einschließlich der dazugehörigen Technologie des Wortklärens – ist in der Tat die Technologie des Axioms 28.

Es folgt das (verbesserte) Axiom:

AXIOM 28. KOMMUNIKATION IST DIE BETRACHTUNG UND HANDLUNG, EINEN IMPULS ODER EIN PARTIKEL VOM URSPRUNGSPUNKT ÜBER EINE ENTFERNUNG ZUM EMPFANGSPUNKT ZU SCHICKEN, MIT DER ABSICHT, AM EMPFANGSPUNKT EINE DUPLIKATION UND EIN VERSTEHEN DESSEN ZU ERZEUGEN, WAS VOM URSPRUNGSPUNKT AUSGING.

Die Formel für Kommunikation ist: Ursache, Entfernung, Wirkung, mit Absicht, Aufmerksamkeit und Duplikation MIT VERSTEHEN.

Die Bestandteile von Kommunikation sind Betrachtung, Absicht, Aufmerksamkeit, Ursache, Ursprungspunkt, Entfernung, Wirkung, Empfangspunkt, Duplikation, Verstehen, die Geschwindigkeit des Impulses oder des Partikels, ein Zustand von Nichts oder Etwas. Eine Nichtkommunikation besteht aus Barrieren. Barrieren bestehen aus Raum, etwas Dazwischengesetztem (wie Wände und Abschirmungen aus sich schnell bewegenden Partikeln) und Zeit. Eine Kommunikation braucht per Definition nicht in zwei Richtungen zu gehen. Wenn eine Kommunikation erwidert wird, wird die Formel wiederholt, wobei der Empfangspunkt nun zu einem Ursprungspunkt und der frühere Ursprungspunkt nun zu einem Empfangspunkt wird.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 16. NOVEMBER 1973

(Auch als HCOB herausgegeben, gleiches Datum und gleicher Titel)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

WORTKLÄRUNGSSERIE NR. 49  
**STUDIERTECHNOLOGIE UND POSTEN**

Bezugsmaterial: HCOB/PL 4. April 72R III Wortklärungsserie Nr. 48  
Rev. 21. 6. 75 ETHIK UND  
STUDIERTECHNOLOGIE

Es ist gerade festgestellt worden, dass bestimmte Mitarbeiter nicht imstande waren, ihre Pflichten auszuführen, weil sie bewusst missverstandene Wörter in Mitteilungszetteln und Telexen übergingen.

Mit diesem vorsätzlichen Versäumnis hatten sie zwei Jahre lang ihre Hüte Vorgesetzten hingeworfen.

Sie waren auf ihrem Posten erledigt, konnten nicht auswerten oder konnten nicht herausfinden, was vor sich ging. Und verbrachten einen Großteil ihrer Zeit damit zu schlafen.

DAHER GILT FOLGENDES:

6. Jede Person, die in Telexen, Mitteilungszetteln oder Materialien, mit denen sie auf dem Posten zu tun hat, missverstandene Wörter oder missverstandene Abkürzungen übergeht, ohne sie abzuklären, SOLL VOR EIN ETHIK-GERICHT GELADEN WERDEN.

Der Vorwurf ist PFLICHTVERSÄUMNIS und das Mindesturteil ist VERRAT.

7. Jeder Auditor, der es versäumt, auf Worksheets deutlich zu schreiben, oder der es versäumt, genügend Text aufzuschreiben, damit das Worksheet verständlich ist, soll vor ein Ethik-Gericht geladen werden.

Der Vorwurf ist KEIN BERICHT.

8. Jeder Fallüberwacher, der es zulässt, dass ein Auditor unverständlich schreibt oder Daten weglässt, soll vor ein Ethik-Gericht geladen werden.

Der Vorwurf ist HINWEGSEHEN ÜBER PFLICHTVERSÄUMNIS.

## ZUSÄTZLICHE STRAFE

Jedes Mal, wenn festgestellt wird, dass dieser Richtlinienbrief oder seine Bezugsmaterialien in einem Bereich nicht in Anwendung sind und nicht durchgesetzt werden, kann in keinerlei Weise Unwissenheit als Entschuldigung vorgebracht werden und die Vorgesetzten des Bereiches müssen damit rechnen, ein Komitee der Beweisaufnahme zu erhalten.

Verstöße gegen die Studiertechnologie und Versäumnisse darin, diese Technologie zu verwenden, sind verantwortlich für große Verluste und Out-Tech, Out-Admin und Überarbeitung von Vorgesetzten.

Die Angelegenheit ist zu leicht genommen worden und hat große Verluste und Fälle von Abhauen verursacht und den Fortschritt auf diesem Planeten behindert.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 25. JULI 1987

(Auch als ein HCOB herausgegeben, gleiches Datum und gleicher Titel)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## WISSEN, DEFINITION VON

(Ursprünglich am 11. November 1979 geschrieben)

WISSEN IST EINE VOLLKOMMENE GEWISSHEIT UND EIN VOLLKOMMENES  
VERSTEHEN VON DATEN, UND DIES KANN OBJEKTE, AKTIONEN, RÄUME  
ODER GEBIETE, ZEIT UND FORMEN BEINHALTEN.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. JUNI 1974

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

TECH

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 22. Juni 74  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 30. Okt. 80.)

Jede Aktion, die in einem Produkt resultiert, hat eine bestimmte Tech.

Man findet sie heraus oder entwickelt sie.

Wenn man sich falsche Tech aneignet, wird man in einer Verwirrung landen, da falsche Tech kein Produkt liefern wird. Sie liefert Verwirrung – wie die Psychiatrie oder Nixons Wirtschaftslehre.

An je mehr falscher Tech Sie festhalten oder je mehr falsche Tech Sie anwenden, desto mehr Verwirrungen werden Sie bekommen.

Wenn wahre Tech abgewertet wird, kann sich falsche Tech einschleichen. Also ist das Kriterium für falsche Tech, ob sie Verwirrung schafft, und das Kriterium für wahre Tech ist, ob sie ein Produkt liefert.

Ein missverstandenes Wort in wahrer Tech kann danach falscher Tech die Tür öffnen.

Wenn die Tech für eine bestimmte Arbeit nicht verfügbar ist, dann muss man sie entwickeln. Die eigene Entwicklung wird nur korrekt sein, wenn sie ein wirkliches Produkt liefert.

Wenn man geschäftig Tech entwickelt, wo bewährte Tech bereits existiert und erhältlich ist, verschwendet man seine Zeit.

Technologie ist derjenige Teil des Wissens, der verwendet wird.

Also ist es nicht genug, einfach zu wissen. Man muss auch anwenden.

Wenn man seine Tech wirklich kennt, ist es sehr einfach, sie anzuwenden. Wenn man unsicher ist, ist die eigene Anwendung unsicher.

Das Leben in Lebewesen ist auf wirkliche Produkte angewiesen.

Wenn es zu lange dauert, Produkte hervorzubringen, oder wenn sie sich als Overt-Produkte erweisen, dann ist es nicht wirtschaftlich, sie herzustellen.



Überfällige Produkte und Overt-Produkte sind beide sehr kostspielig, was Zeit und Katastrophen angeht.

Wenn Sie in irgendeinem Bereich feststellen, dass Sie zu lange brauchen, um ein Produkt herzustellen, dann ist es an der Zeit, Ihre Tech noch einmal zu überprüfen. A) Existiert Tech? B) Wenn ja, „Wende ich sie an?“ C) Wenn nein, „Muss ich sie entwickeln?“

Wenn es C) ist, dann sollte man besser sehr geschäftig darin werden, sich damit auseinanderzusetzen und eine Lösung zu finden. Es ist leichter und weniger kostspielig, das zu tun, als weiterhin Overt-Produkte hervorzubringen.

Jedes Produkt hat seine Tech.

Kennen Sie die Tech, um Ihres zu produzieren?

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 30. JANUAR 1983

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

NR. 28 DER SERIE „DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“  
NR. 46 DER SERIE FÜR DEN ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTEN

**IHR POSTEN UND IHR LEBEN**

Bei meinen kürzlich durchgeführten Gesamtzeitspur-Forschungen ist ein äußerst wichtiges Datum aufgetaucht.

WENN JEMAND DIE TECH KENNT, WIE MAN ETWAS MACHT, UND ES MACHEN KANN UND SIE VERWENDET, KANN ER KEINE NACHTEILIGE WIRKUNG DADURCH ERFAHREN.

Dies findet auf viele, viele Arten Anwendung und ist tatsächlich ein Hauptpunkt im Leben – ein Grundprinzip, das vielleicht allen anderen zugrunde liegt.

Und es trifft direkt auf Sie zu – auf einem Posten und im Leben.

Wenn Sie die Tech – und das schließt Richtlinien mit ein – Ihres Postens kennen und sie anwenden, können Sie keine nachteilige Wirkung dadurch erfahren. TATSACHE!

Dazu gibt es viele Nebenaspekte:

1. Ein gehuteter Mitarbeiter ist nicht nur Ursache über seinen Posten, er ist auch sicher.
2. Ein gut ausgebildeter Auditor erfährt keine nachteilig Wirkung dadurch, dass er andere auditiert.
3. Ein gut ausgebildeter Überwacher erfährt keine nachteilige Wirkung durch Studenten.
4. Ein vollständig ausgebildeter und seine Funktionen erfüllender Mitarbeiter kann durch Vorgesetzte oder selbst einen Feind keine wirklich nachteilige Wirkung erfahren.
5. Ein SP, der von jemandem konfrontiert würde, der die gesamte Tech über SPs kennt und sie verwenden kann, würde zerschmettert.

Diese Liste könnte endlos weitergeführt werden, da das Datum alle Bereiche des Lebens selbst durchdringt. Es ist tatsächlich beinahe mystisch!

Dazu gibt es einen Folgesatz: Falls jemand auf einem Posten oder im Leben eine nachteilige Wirkung erfährt, dann kennt er die entsprechende Tech oder Richtlinie dafür nicht oder hat sie nicht angewandt.

Es gibt auch einen einschränkenden Faktor: Der volle Nutzen dieses Datums kann erst dann umfassend in allen Bereichen realisiert werden, wenn man ganz oben auf der Brücke angelangt ist. *ABER* das Datum ist so machtvoll, dass es selbst in kleinen Dingen, wie z.B. beim Öffnen einer Dose, angewandt werden kann und sich dort manifestieren wird – ganz zu schweigen von der Ausführung eines Postens.

Und die Kenntnis dieses einen Datums kann Ihnen enorme Schwierigkeiten und Leiden ersparen und Sie auf den Weg zu OT bringen, wobei Sie das tun, was Sie tun, und genau da, wo Sie sind!

Erfreulich, nicht?

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. JULI 1984

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE  
ALLE MITARBEITER  
ESTOS  
BEAUFTRAGTER FÜR  
HUTAUSBILDUNG  
SSO  
MAAs/EOs

NR. 50 DER SERIE FÜR DEN ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTEN  
FÜHRUNGS-SERIE NR. 29

**HUTAUSBILDUNG UND DIE UMGEBUNG**

Ich habe einen bestimmten Unterschied zwischen früheren Umgebungen, in denen ich Leute gehutet habe, und der derzeitigen Umgebung entdeckt. Das Meer, der Krieg und die Wildnis bei Expeditionen stellen alle sehr gefährliche Orte dar, und eine Person wird entweder gehutet oder sie beißt auf höchst grausame Weise ins Gras – nicht weil irgendein Vorgesetzter sie fertig machen wird, sondern weil die Umgebung sie nicht nur auslöschen, sondern obendrein auch noch quälen wird.

Nun, nehmen wir einmal an, Sie hätten einen Untergebenen, der Ihnen immer Probleme schickt. Er hat sie nie gelöst oder irgendeine Lösung vorgeschlagen oder versucht, sie zu verhindern. Er hat sie sogar erfunden. Was würden Sie von einem Mitarbeiter halten, der dies tut? Man könnte nachsichtig sagen, dass er einfach neu, nicht ausgebildet oder taub oder blind ist oder dass er viele missverstandene Wörter hat. In einigen Fällen können diese der Grund für diese Art von Verhalten sein. Aber es gibt auch noch diesen anderen Faktor der Umgebung.

Ich habe mir alphabetische Mannschaften genommen, die der Abschaum des Hafens waren, und hutete sie sehr schnell zu einer zackigen Mannschaft. Diese Kerle waren nicht nur Analphabeten; jemand der lesen konnte, flößte ihnen sogar Ehrfurcht ein, weil sie es nicht konnten. Trotzdem konnten sie gehutet werden, und zwar schnell. Der Unterschied zwischen dem und der Ausbildung der Mitarbeiter in unseren Orgs besteht darin, dass diese Kerle in der Lage sein mussten, in einer Umgebung zu arbeiten, die keine Gnade mit ihnen hätte, wenn sie versagten. Sie wurden durch die Umgebung gezwungen, ihre Hüte zu kennen und zu tragen, wenn sie überleben wollten.

Ein Vorgesetzter einer Org kann Zwang auf seine Untergebenen ausüben, um dafür zu sorgen, dass die Arbeit erledigt wird. Dieser Zwang oder sogar Drohungen kommen jedoch nur von einem Vorgesetzten, nicht von der Umgebung. Ein Mitarbeiter könnte das Gefühl haben, dass er nichts zu verlieren hat, wenn er nicht

gehutet wird. Er wird nicht gequält oder getötet werden. Er wird bloß einen Vorgesetzten haben, der ein bisschen wütend auf ihn ist, was wirklich recht mild ist.

Mit anderen Worten: Wir versuchen offensichtlich, Leute in einem völlig sicheren Raum zu hutet, der keine Bedrohung für sie darstellt, ob sie nun gehutet werden oder nicht. Schließlich wird ja irgendjemand kommen und all die Scherben auflesen und all die Rechnungen zahlen, oder sie können abhauen und wieder zurück an ihren Herd gehen.

Tatsächlich könnte uns die Umgebung, in der wir leben, auffressen. Für einen Mitarbeiter gibt es – wenn er seine Arbeit jetzt nicht erledigt – persönlich mehr Drohung als die See oder der Krieg oder irgendetwas Vergleichbares. Die Bedrohung umfasst die Ewigkeit – wenn wir es nicht schaffen.

Man könnte einen Mitarbeiter fragen, der sich weigert, gehutet zu werden, wie es ihm gefiele, die ganze kommende Ewigkeit blind, im Dunkeln und mit Schmerzen zu verbringen. Er würde wahrscheinlich sagen, es gefiele ihm nicht. Aber wenn wir es nicht schaffen, dann ist es das, was wir bekommen und wozu er diesen Planeten verdammt.

Für manche klingt dies wahrscheinlich ein bisschen verrückt, es ist aber die reinste Wahrheit, die ich jemals geäußert habe.

Ein Mitarbeiter, der sich weigert, gehutet zu werden und wirklich Produkte hervorzubringen, weiß nicht, was wir zu tun versuchen. Er erkennt nicht, dass er selbst im nächsten Leben dran ist, wenn wir es nicht schaffen.

Wenn ein Matrose nicht gehutet wurde, starb er seiner Einschätzung nach nur einmal. Wenn Mitarbeiter in unseren Orgs nicht gehutet werden, verdammen sie sich und diesen Planeten viele tausend Male zum Tod.

Verstehen Sie also bitte, dass wir – so mild die Umgebung Ihnen auch erscheinen mag – tatsächlich einen ausgewachsenen Krieg gegen Unwissenheit und Versklavung führen. Aber wir *haben* die Tech, um zu gewinnen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. SEPTEMBER 1970R  
REVIDIERT AM 25. APRIL 1979

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN  
ETHIK-CHECKSHEET  
PERSONALSEKTIONS-CHECKSHEET

ETHIK  
WICHTIG

VERANTWORTUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN  
FÜR DIE AUSBILDUNG DER MITARBEITER

Wenn zu irgendeinem Zeitpunkt ein Mitarbeiter gefunden wird:

- a. der seinen Hut nicht kennt,
- b. von dem festgestellt wird, dass er den Hut nicht trägt, der ihm durch die Organisierungstafel zugewiesen ist, oder
- c. von dem festgestellt wird, dass er in Ethikschwierigkeiten ist;

und wenn festgestellt wird, dass:

- A. er keinen Mitarbeiter-Hut-Folder hat,
- B. er keinen Posten-Hut-Folder hat,
- C. er kein Checksheet mit Richtlinien und HCOBs oder EDs oder Büchern oder Handbüchern über seine Pflichten oder seine Abteilung hat,
- D. er kein Pack der Materialien hat, die unter Punkt C angegeben worden sind, oder
- E. diese Mängel bei ihm nicht aktiv behoben werden und/oder er nicht dabei voranschreitet, diese Dinge gut zu lernen,

*ODER*

- F. die Abteilung unterbesetzt ist, weil keine aktive Forderung nach Mitarbeitern besteht oder Versetzungen gestattet werden,

DANN IST DER UNMITTELBARE VORGESETZTE DIESES MITARBEITERS EINEM KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME UNTERWORFEN mit der Anklage der

## VERRÄTERISCHEN NACHLÄSSIGKEIT

und kann dadurch:

1. vom Posten entfernt oder
2. degradiert werden.

Keine Zulagen irgendeiner Art dürfen irgendeiner Führungskraft gezahlt werden, die nicht selbst und deren Untergebene nicht die folgenden Dinge haben:

- i. eine präzise Postenzuweisung auf dem Org Board, die dort auch wirklich eingetragen ist;
- ii. eine vollständige Übersicht über den Zweck des Postens, der Abteilung und der Org sowie einen vollständigen Mitarbeiter-Hut;
- iii. einen Posten-Hut, der den Zweck des Postens und seine präzisen Pflichten angibt;
- iv. ein Checksheet, das mit Realität die Daten abdeckt, die man kennen muss, um den Posten durchzuführen – einschließlich sämtlicher relevanten Handbücher, HCO PLs, HCOBs, EDs, Befehle, Bücher oder Tonbänder;
- v. ein Pack, das das Material des Checksheets enthält – mit Ausnahme von Tonbändern, wobei diese aber erhältlich sind;
- vi. ein vollständiges Programm der Unterabteilung 14, sowohl für den Fortschritt auf Posten und im Studium als auch für den Fallfortschritt;
- vii. angemessenen Fortschritt beim Studieren des Postenmaterials;
- viii. angemessene, akzeptable Statistiken für jeden Produktionsbereich des Postens.

## BELOHNUNG

Jeder Leitende Direktor, Führungssekretär oder Sekretär, der die Punkte (i.) bis (viii.) bei seinen Untergebenen und bei sich selbst erreicht, hat Anrecht auf eine 25%ige Zulage, vorausgesetzt, dass Punkt (vii.) in allen Fällen abgeschlossen ist und Punkt (vii.) bei sämtlichen Personen unter ihm, die weniger als 90 Tage Mitarbeiter sind, zufriedenstellende Fortschritte macht.

Eine Person, die vollständig auf Posten ist, wobei die Punkte (i.) bis (viii.) „in“ sind und Punkt (vii.) abgeschlossen ist, erhält die vollen Einheiten bzw. den vollen Lohn für diesen Posten; bis dies erreicht ist, ist der Mitarbeiter nur als Auszubildender auf dem Posten.

## HINWEIS

Jegliche und alle Scherereien, Ethikaktionen und Schwierigkeiten in Orgs sind auf Unterlassungen beim Anwerben neuer Leute, in der Hutausbildung, in der

Bereitstellung von Checksheets und Packs zurückverfolgt worden und somit darin, jeden Mitarbeiter für und auf seinem Posten auszubilden.

Von Flag und seinen Verbindungsbüros wird zwar jede Anstrengung unternommen werden, um Checksheets zu liefern und zu helfen und die grundlegende Arbeit zu erledigen, aber das Fehlen von Materialien oder Unterstützung von dort oder das Fehlen eines Beauftragten für Hutausbildung oder eines STOs befreit keine Führungskraft von ihrer Verantwortung für die Kompetenz der Mitarbeiter, für Hüte, Checksheets und Packs – so, wie es in diesem Richtlinienbrief vorgeschrieben ist.

Die Existenzfähigkeit und Expansion von Orgs und die Stärke von Scientology in der Gesellschaft hängen absolut vom Anwerben neuer Leute und davon ab, dass dieser Richtlinienbrief intelligent und wirklichkeitsnah befolgt wird.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER





PRODUKTE  
UND AUSTAUSCH

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 25. MÄRZ 1971

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ORG-SERIE NR. 26  
WERTVOLLE  
ENDPRODUKTE

Per Definition ist ein wertvolles Endprodukt etwas, das man mit anderen Unternehmungen gegen Unterstützung austauschen kann. Die Unterstützung beläuft sich gewöhnlich auf Essen, Kleidung, Unterkunft, Geld, Toleranz und Kooperation (Goodwill).

Auf einer individuellen Basis lässt sich dies leicht begreifen. Der Einzelne produziert ein Produkt oder Produkte, das bzw. die, nachdem es oder sie in die Unterabteilung, Abteilung, Org, Firma, Gemeinde, den Staat, die Nation oder den Planeten geflossen ist bzw. sind, ihm Bezahlung und Goodwill zurückgibt, oder zumindest genügend Goodwill, um zu verhindern, verlassen oder zerstört zu werden.

Auf diese Weise wird langfristiges Überleben des Einzelnen erreicht.

Ein wertvolles Endprodukt (VFP) ist wertvoll, weil es potenziell oder tatsächlich austauschbar ist.

Das Schlüsselwort in diesem Sinn ist AUSTAUSCHBAR. Und Austauschbarkeit bedeutet außerhalb, mit etwas außerhalb der Person oder Unternehmung.

Ein wertvolles Endprodukt könnte genauso gut als WERTVOLLES AUSTAUSCHBARES PRODUKT bezeichnet werden.

Geistige Gesundheit und Geisteskrankheit sind Fragen des *Motivs*, nicht der Vernunft oder Kompetenz. Die geistig Gesunden sind konstruktiv, die Geisteskranken sind destruktiv.

Somit kann Geisteskrankheit beim potenziellen Empfänger eines VFPs einen Austausch eines Endproduktes verhindern, das der Empfänger imstande sein sollte zu benutzen und für das er bereit sein sollte, dem Hersteller aktive Unterstützung und Goodwill zu geben. Beispiel: Ein Mann ist am Verhungern; Sie versuchen, ihm zu einem vernünftigen Preis gutes Essen zu verkaufen, wofür er das Geld hat. Er versucht, Sie zu erschießen und das Essen zu vernichten. Das ist Geisteskrankheit, da er versucht, das Produkt, das er benötigt und sich leisten kann, zu zerstören.

Verbrechen ist die Handlung des Geisteskranken oder die Handlung versuchten Besitzergreifens von einem Produkt, ohne Unterstützung zu gewähren. Beispiel: Räuber, die eine Gemeinde nicht unterstützen, trachten danach, ihr Unterstützungsgelder zu rauben.

Betrug ist der Versuch, Unterstützung zu erhalten, ohne ein Produkt zu liefern.

Geistige Gesundheit und Ehrlichkeit bestehen also daraus, ein wertvolles Endprodukt zu produzieren, für das man dann in Form von Unterstützung und Goodwill entlohnt wird oder in umgekehrter Richtung, dass man dem Hersteller des Produktes Unterstützung und Goodwill zukommen lässt.

Ethische Grundlagen, Moral, soziale Fachgebiete, Rechtswissenschaft beruhen alle auf diesem Prinzip des wertvollen Endproduktes. Früher hieß es „instinktiv“ oder „gesunder Menschenverstand“. Es ist bisher nie formuliert worden.

Zivilisationen, die Produktion und Austausch erleichtern und Verbrechen und Betrug Einhalt gebieten, sind also erfolgreich. Diejenigen Zivilisationen, die das nicht tun, gehen unter.

Personen mit dem Wunsch, Zivilisationen zu zerstören, propagieren Abweichungen von diesen grundlegenden Spielregeln. Es gibt zahlreiche Methoden, fairen Austausch zu korrumpieren.

In den FAKTOREN tauchen diese Prinzipien zum ersten Mal auf.

Die Theorie des wertvollen Endproduktes ist eine Ausweitung der FAKTOREN.

---

Teile von Organisationen oder ganze Organisationen, Städte, Länder und Staaten fallen alle unter die Prinzipien, die für den Einzelnen gelten.

Das Überleben oder der Wert jeder Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder Org liegt darin begründet, ob sie sich nach diesen Prinzipien des Austausches richtet oder nicht.

Das Überleben oder der Wert jeder Stadt, jedes Landes oder Staates richtet sich nach diesen Prinzipien des Austausches.

Sie können das Überleben jeder beliebigen Unternehmung dadurch vorhersagen, dass Sie die Richtigkeit ihres Austausches bestärken, oder Sie können ihren Niedergang anhand der Unrichtigkeit in diesem Austausch vorhersagen.

---

Es ist daher äußerst wichtig, dass eine Person oder eine Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder ein Teil einer Org oder eine ganze Org genau ausknobelt, was sie austauschen. Sie produziert etwas, das für die Unternehmung oder die Unternehmungen, mit denen sie in Kommunikation ist, wertvoll ist, und dafür erhält sie Unterstützung.

Wenn sie wirklich wertvolle Endprodukte produziert, dann hat sie ein Anrecht auf Unterstützung.

Wenn sie andererseits nur organisiert oder hofft oder etwas vorspielt und keine austauschbaren Waren oder keine austauschbaren Waren in MENGEN oder von hoher QUALITÄT produziert, für die Unterstützung herausgeholt und sogar verlangt werden kann, dann wird sie nicht EXISTENZFÄHIG sein.

Es kommt nicht darauf an, wie viele Befehle herausgegeben werden, wie gut Organisierungstafeln aufgezeichnet sind oder wie schöne Produktionspläne erstellt werden. Die unumstößliche Tatsache der Produktion bleibt die vorherrschende Tatsache.

Wie gut die Dinge organisiert sind, *steigert* den Produktionsumfang, *verbessert* die Qualität und kann somit Existenzfähigkeit herbeiführen.

Aber es ist das wertvolle Endprodukt, das vorhanden sein und ausgetauscht werden muss, das das grundlegende Überleben bestimmt.

Fehlende Existenzfähigkeit kann immer auf die Menge und die Qualität eines tatsächlichen wertvollen Endproduktes zurückgeführt werden.

Hoffnung auf ein Produkt hat einen kurzfristigen Wert, der es ermöglicht, eine Unternehmung aufzubauen. Aber wenn die Hoffnung nicht wahr wird, dann bricht jede erhoffte Existenzfähigkeit ebenfalls zusammen.

Man muss also von dem tatsächlich produzierten Produkt aus *rückwärts* organisieren.

---

Ein technisches Gebiet zum Beispiel ist imstande, ein exaktes Ergebnis zu produzieren.

WENN Personen dafür ausgebildet werden, das Ergebnis tatsächlich zu produzieren, UND DAS ERGEBNIS PRODUZIERT WIRD, dann kann man als Austausch für die Techniker Unterstützung der Allgemeinheit erhalten.

Wenn das Ergebnis produziert wird (indem man die Techniker gut ausbildet), dann kann das Ergebnis mit einer Einzelperson gegen Unterstützung und Goodwill ausgetauscht werden.

Wenn irgendeiner dieser Faktoren an Umfang oder Qualität leidet, dann ist ein Austausch schwierig, und Existenzfähigkeit wird zu einer unsicheren Sache.

---

Da Einzelpersonen, Gemeinden und Staaten nicht unbedingt geistig gesund sind, können beim Austausch Verstimmungen auftreten, selbst wenn Produktion stattfindet.

Daher hat der Produzent ein Interesse daran, die geistige Gesundheit der Szene, in der er arbeitet, zu bewahren, und eines seiner wertvollen Endprodukte ist eine Szene, in der Produktion und Austausch stattfinden können.

Die Grundlagen über wertvolle Endprodukte gelten für jedes industrielle, politische oder wirtschaftliche System.

Viele Systeme versuchen, um diese Grundlagen herumzukommen, und das Endergebnis wäre eine Katastrophe.

Der Einzelne, die Sektion, Unterabteilung, Abteilung, Org oder das Land, die bzw. das nichts produziert, das wertvoll genug für einen Austausch ist, wird nicht lange unterstützt werden. So einfach ist das.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. OKTOBER 1970  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON  
FÜHRUNGSKRÄFTEN

ORG-SERIE NR. 10  
DIE ANALYSE VON ORGANISATION  
ANHAND DES PRODUKTS

Die verschiedenen an der Produktion beteiligten Produkte sind:

1. Etwas etablieren, das produziert. (Produkt 1)
2. Das, was produziert, betreiben, um ein Produkt zu erhalten. (Produkt 2)
3. Das, was produziert, reparieren oder korrigieren. (Produkt 3)
4. Das, was produziert wird, reparieren oder korrigieren. (Produkt 4)

Beispiel: Eine Schreibmaschine wird hergestellt und auf einem Schreibtisch platziert. Das ist das Etablieren von etwas, das wie bei Punkt 1 produziert. Eine Schreibkraft bedient oder betreibt die Schreibmaschine, die somit getippte Blätter, Matrizen und so weiter produziert, die das hergestellte Produkt ausmachen. Dies entspricht obigem Punkt 2. Die Schreibmaschine bedarf aus verschiedenen Gründen schließlich der Reparatur, damit sie weiterhin produziert. Dies entspricht Punkt 3. Die Korrektur des Getippten würde Punkt 4 entsprechen.

Dies sind die vier grundlegenden PRODUKTE, die an der Produktion beteiligt sind.

Somit sind tatsächlich vier grundlegende Produkte für eine Produktionstätigkeit notwendig. Diese sind:

1. Die etablierte Maschine.
2. Das Produkt der Maschine.
3. Die korrigierte Maschine.
4. Das korrigierte Produkt.

Dies ergibt ein Minimum von vier Produkten für jeden Produktionszyklus.

Drei Hauptfaktoren beeinflussen jedes Produkt. Diese sind:

- A. Quantität.
- B. Qualität.
- C. Existenzfähigkeit.

Quantität wäre eine akzeptable, erwartete oder nützliche Menge.

Qualität wäre der Grad an Perfektion eines Produktes.

Existenzfähigkeit wäre die Langlebigkeit, Nützlichkeit und Erwünschtheit des Produktes.

Da *jedes* der vier oben aufgeführten Produkte *drei* Faktoren für jedes Produkt hat, gibt es also zwölf Hauptpunkte (4 x 3), die die Produktion regulieren.

Produkt 1 – Das Etablieren der Schreibmaschine beinhaltet:

- i. Die Quantität der etablierten Schreibmaschinen.
- ii. Die Qualität der etablierten Schreibmaschinen.
- iii. Die Existenzfähigkeit der etablierten Schreibmaschinen.

Produkt 2 – Für das Produkt der Schreibmaschine (Getipptes) gibt es ebenfalls drei:

- iv. Die Quantität des Getippten.
- v. Die Qualität des Getippten.
- vi. Die Existenzfähigkeit des Getippten.

Produkt 3 – Die Reparatur der Schreibmaschine selbst enthält ebenfalls drei Faktoren:

- vii. Die Quantität (Menge) an Reparatur.
- viii. Die Qualität der Reparatur.
- ix. Die Existenzfähigkeit der Reparatur.

Produkt 4 – Die Korrektur der hergestellten Sache.

- x. Die Quantität (Menge) des korrigierten Produkts.
- xi. Die Qualität des korrigierten Produkts.
- xii. Die Existenzfähigkeit des korrigierten Produkts.

Daher gibt es, um ein Produkt, „Getipptes“, zu bekommen, tatsächlich zwölf einzelne Faktoren.

Dies gilt für alle Maschinen. Zum Beispiel gibt es den Generator, der produziert, und es gibt die Sache (Elektrizität), die vom Generator produziert wird. Es gibt den reparierten Generator. Und es gibt die korrigierte Elektrizität (wie zum Beispiel, ihre Spannung zu verringern oder sie umzuwandeln).

Wenn Sie nicht wüssten, dass Sie bei der Herstellung von Elektrizität mit zwölf Faktoren umgehen, würde die Tendenz dahin gehen, „einfach den Generator zu betreiben“ und die eigentlichen Faktoren, die die Produktion beeinflussen, zu ignorieren.

Die Folge davon wäre ausschließlich völliges Betreiben. Der Generator würde bald zu Bruch gehen. Die gelieferte Elektrizität würde überall variieren und andere Anlagen durchbrennen lassen. Es gäbe keine Gelder, um den Generator zu reparieren oder zu ersetzen, wenn er kaputt ginge. Indem man Produkten wenig Aufmerksamkeit schenkt (wie es die WOG-Welt häufig tut) oder indem man deren Wichtigkeiten verändert – dem Betreiben alle Wichtigkeit zukommen lässt – gäbe es bald überhaupt *keine* Existenzfähigkeit mehr. Das Endergebnis wären zwei falsche Produkte – Schrott, der einst ein Generator war, und keine Elektrizität.

Nun, Überraschung, Überraschung! Eine Organisation, die sich aus Menschen zusammensetzt, wird von genau diesen Dingen beeinflusst!

Produkt 1 der Org ist, sie hinzustellen.

Produkt 2 der Org ist das, was die Org produziert.

Produkt 3 der Org ist die Reparatur der Org.

Produkt 4 der Org ist die Korrektur des Produkts der Org.

Wenn wir nicht wissen, dass diese Produkte und Faktoren vorhanden sind, können ständig Fehler gemacht werden, die genauso schlimm sind, wie einen Generator ausschließlich zu betreiben. Anstelle des erwünschten Endprodukts, das angeboten, verkauft und geliefert wird, erhalten wir Papierfetzen und Insolvenz.

Um eine Org zu etablieren, muss man eine hinstellen. Dies erfordert ein wünschenswertes und wirtschaftliches Produkt für die geplante Org; es erfordert die Technologie, um das Endprodukt zu erschaffen, die Technologie zum Erschaffen und Managen der Org, das Beschaffen eines Standortes, Anwerbung, ein Org Board, Hüte; und es erfordert Ausbildung und das zum Herstellen des Endproduktes nötige Zubehör und Material sowie das Erhalten des Rohmaterials, um das Endprodukt zu erschaffen. Ist sie so etabliert, muss folgendermaßen verfahren werden:

- i. Die Menge an Org wird entsprechend der Nachfrage nach ihrem Endprodukt geschaffen.
- ii. Die Qualität der Org selbst – schäbig, elegant, aktiv oder faul usw.
- iii. Die Existenzfähigkeit der Org (wie lange wird sie in wirtschaftlicher Hinsicht Bestand haben, wie wird sie expandieren, übersteigen die Einnahmen die Ausgaben usw.)

Das Produkt der Org selbst wird durch Folgendes reguliert:

- iv. Die Quantität des hergestellten Produkts (die genügend groß sein muss, um die Nachfrage zu befriedigen).
- v. Die Qualität des Produktes oder der Produkte der Org (die angemessen sein muss, um diejenigen zufrieden zu stellen, die die Produktion verlangen und für sie zahlen).
- vi. Die Existenzfähigkeit des Produktes der Org (wie lange hält es und entspricht dies seinem Wert).

Die Reparatur der Org selbst muss Folgendes in Betracht ziehen:

- vii. Die Quantität oder das Ausmaß an Reparatur, die notwendig sind, um die Org in einen funktionsfähigen Zustand zu versetzen (was darauf hinauslaufen kann, ihr einfach einen neuen Briefkopf zu geben oder den ganzen Ort umzubauen, was beinahe wieder das Etablierungsprodukt wäre).
- viii. Die Qualität oder Sachkenntnis, mit der die Reparatur durchgeführt wird (eine schlechte Reparatur könnte den Ort zerstören).
- ix. Die Existenzfähigkeit der Reparatur (wenn das richtige Warum gehandhabt wird, wird die Reparatur als ein Produkt lange Zeit Bestand haben; und wenn ein falscher Grund für einen Niedergang gehandhabt wird, wird der Ort einfach erneut zusammenbrechen).

Die Korrektur des Produktes der Org, um ein einheitlich zufrieden stellendes Produkt zu erhalten:

- x. Die Quantität (das Ausmaß) des Produktes der Org, die korrigiert werden muss (die, wenn sie zu hoch ist, die Reparatur eines Teils der Org selbst erfordern könnte).
- xi. Die Qualität der Korrektur (fachmännisch, erschwinglich und selbst nicht zerstörerisch).
- xii. Die Existenzfähigkeit des korrigierten Produkts. (Wird es halten und fast so gut sein wie das besser hergestellte Produkt?)

All diese Faktoren müssen in Betracht gezogen werden.

## ANALYSE

Wenn man diese Faktoren versteht und erkennt, dass sie beim Betreiben eines Schneebesens oder der weltgrößten Ölgesellschaft alle vorhanden sind, wird man nicht in Lumpen herumtappen.

Eine Checkliste der zwölf Faktoren, die die vier Hauptprodukte beeinflussen, kann erstellt werden, und jeder Punkt kann so, wie er sich auf eine Org bezieht, im Hinblick auf eine bestimmte Org studiert werden.



Hier hat man die Grundlagen. Von diesen kann sich eine fast unendliche Anzahl von untergeordneten Punkten ergeben.

Wenn man diese Grundlagen nicht kennt, strampelt man sich endlos ab, während man versucht, einen Posten, Teil einer Org oder die gesamte Org in den Griff zu bekommen. Man gerät in ein hektisches „Korrigiere-die-Fehler-und-Outpoints“ oder versinkt in Apathie, da man keine Richtlinien hat.

Wenn man diese Grundlagen jedoch benutzt, dann kann man sie leicht abhaken und so erkennen, was man tun muss, um dem Ideal näher zu kommen.

---

In Dianetik und Scientology zum Beispiel ist das endgültige PC-Produkt bei *schwierigeren* PCs von Flag-Auditoren, die aufgrund derselben HCOBs wie Feldauditoren ausgebildet wurden, unendlich viel besser als das PC-Produkt andernorts. Dies ist ein Rätsel. Der Schlüssel dazu befindet sich überhaupt nicht im Auditing. Er liegt in einem früheren Produkt – Ausbildung. Ein Klasse VI- oder Klasse-VIII-Auditor auf Flag wurde folgendermaßen ausgebildet: a) schneller (was sich auf nur 1/6 der Zeit in einer Org beläuft) und b) ehrlicher, und c) wird der Flag-Auditor als Produkt fachmännisch korrigiert, wenn er zu auditieren beginnt, bis das Auditingprodukt perfekt ist. Die Ausbildung (Quantität und bleibende Qualität) auf dem Kurs ist besser, und die Ausbildung greift auf die Ausbildung auf Posten über, bis das Produkt des Auditors (das Auditing des PCs und der PC) wenig oder keiner Korrektur bedarf. Das Entsprechende pflegte erforderliche HGC-Ausbildung – Ausbildung auf Posten – für einen Mitarbeiter-Auditor zu sein, damit er ein Mitarbeiter-Auditor werden konnte. In keiner Org gingen Auditoren frisch aus der Schule ohne weitere Ausbildung ins Auditing. Dies wurde in manchen Orgs nicht mehr eingehalten. Das Produkt „korrigierter Auditor“ wurde zu einem fehlenden Produkt. Somit bringt Flag ein besseres Produkt hervor, da dieses Produkt – korrigierter Auditor – auf Flag vorhanden ist.

Dies wird angeführt, um den Nutzen der Produktfaktoren zu zeigen.

Wo irgendeines dieser Produkte oder dieser Faktoren fehlt, ist die Existenzfähigkeit des Ganzen erschüttert. Indem man sie verwendet, wird das Ganze lebensfähig.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. NOVEMBER 1970

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ORG-SERIE NR. 13  
PLANEN ANHAND DES PRODUKTS

Einer der Aktionszyklen bzw. eine der korrekten Aktionsreihenfolgen ist:

SEIN — TUN — HABEN

Diese Reihenfolge wird häufig in Orgs und sogar bei Einzelpersonen abgeändert. Sein kommt im physikalischen Universum an erster Stelle, Tun an zweiter und Haben an dritter.

Indem man die Reihenfolge durcheinander bringt, kann eine beträchtliche Verwirrung erzeugt werden.

Viele Rätsel des menschlichen Verhaltens können gelöst werden, wenn man erkennt, dass dies durcheinander gerät oder Teile davon ausgelassen werden.

Der spanische Bauer und der spanische Würdenträger führen wegen jeder Lappalie Krieg. Ihre Geschichte ist mit Revolten vollgepackt. Der Bauer weiß, dass er, wenn er ein Bauer ist (Sein) und seine Arbeit macht (Tun), etwas haben sollte. Der spanische Würdenträger steckt in SEIN fest. Er *hat*, also kann er *sein*, und er braucht nichts zu *tun*. Außerdem ist ein Rang oder Titel in Spanien ein SEIN und es gibt dabei kein *Tun*. Somit gibt es kein Haben, es sei denn, es stammt vom Bauern. Die zwei abgeänderten Zyklen kollidieren.

Jugendkriminalität und zerstörte Leben im Westen kommen direkt vom Verfälschen dieses Zyklus.

Kinder im Westen werden gewöhnlich gefragt: „Was willst du SEIN, wenn du erwachsen bist?“ Das ist eine dumme Frage und kann jedes Kind die Wände hochgehen lassen. Weil es die falsche Frage ist – trifft das falsche Ende des Zyklus. Es kann sein persönliches Org Board nicht leicht ausarbeiten.

Es wird auch gefragt: „Was willst du im Leben TUN?“ Das ist ganz genauso schlecht. Es ist ziemlich schwierig zu beantworten.

Man muss ein Org Board rückwärts erstellen – das Produkt etablieren (Haben), herausfinden, was zu *tun* ist, um es zu erreichen, und nur dann kann man wirklich genau entdecken, was man SEIN muss, um dies zu erreichen.

Viele Leute und Unternehmen versagen, weil sie dies nicht machen. Eine zuerst angenommene Beingness endet allzu oft in einer Doingness, ohne dass dies eine Havingness ergibt.

Würden wir Kinder fragen: „Was möchtest du im Leben PRODUZIEREN?“, dann könnten wir wahrscheinlich eine brauchbare Antwort erhalten. Von dort könnte es austüfteln, was es tun müsste, um dies zu produzieren, und von dort könnte es erkennen, was es SEIN müsste. Mit ein wenig Kooperation wäre es dann in der Lage, ein glückliches und wertvolles Leben zu führen.

Wenn man sich auf das SEIN? konzentriert, stellt man fest, dass es zweifellos bereit ist zu SEIN, aber dann steht es die nächsten 50 Jahre herum und wartet darauf, dass seine Havingness vom Himmel fällt oder ihm über einen Wohlfahrtsstaat in den Schoß fällt.

Die obigen, in der Gesellschaft fehlenden Daten tragen zu Jugendkriminalität, Verbrechen, dem Wohlfahrtsstaat und einer sterbenden Zivilisation bei.

Es ist ein falsches persönliches Org Board, nur zu SEIN.

So ist es auch bei einer Unternehmung oder Firma.

Was ist das gewünschte Produkt, das auch von anderen gewünscht werden wird? Das ist die erste Frage, die man beim Organisieren stellt. Sie muss beantwortet werden, bevor man Finanzen oder irgendein Org Board regeln oder arrangieren kann.

Dann fragt man sich, was *getan* werden muss, um das zu produzieren. Und es kann eine Menge ausgetüftelter, in die richtige Reihenfolge gebrachter Getans geben.

Nun kann man am SEIN arbeiten.

Somit hätten Sie die grundlegenden Bestandteile eines Org Boards.

Hier ist ein häufig auftretender, abgeänderter Zyklus:

Herr A hat einen LKW – HABEN. Er versucht auszuarbeiten, was er damit TUN kann. Er arbeitet damit herum, in dem Versuch Geld zu machen. Er würde normalerweise Bankrott gehen. Da er annimmt, dass er bereits ein Produkt hat – einen LKW, und er ein Produkt braucht – „Geld“, führt er es selten bis zu einem SEIN zurück.

Das „Denken“ einiger Leute verstrickt sich völlig in abgeänderten Reihenfolgen oder Unterlassungen des Zyklus von SEIN – TUN – HABEN.

Eine Unternehmung hat mehrere Endprodukte. All diese müssen ausgearbeitet und in Betracht gezogen werden. Dann kann man die Reihenfolge von TUNS (jedes mit einem Produkt) ausarbeiten, um die Endprodukte zu erreichen. Nur dann kann man das SEIN ausarbeiten.

Wenn eine Person oder Org einen dieser Punkte auslöst oder sich auf einen fixiert, kann sie versagen oder vielleicht nie auch nur zum Starten kommen.

Sich auf TUN zu fixieren, ohne ein Produkt in Sicht zu haben, führt zu gelangweiltem Wandern durchs Leben.

Mütter kennen sogar Folgendes: „Mama, was soll ich machen?“ ist ein langgezogener Refrain. Kluge Mamas sagen häufig: „Mache einen Kuchen“ oder „Mache Sandtörtchen“ oder „Bau ein Haus“. Dumme sagen: „Geh spielen und hör auf, mich zu stören!“

Armeen mit Bewachungs- oder Todes-„Produkten“ werden bis zu einem Punkt von TUN besessen, wo Offiziere und Unteroffiziere sagen: „Beschäftigt diese Männer!“ Kein Produkt. Bedeutungsloses, häufig hektisches und nutzloses TUN.

Es könnte gesagt werden, dass jeglicher entwickelter Verkehr (Dev-T) von Leuten stammt, die kein Produkt haben.

Es können riesige Bürokratien aufgebaut werden, in denen es keine erkennbaren und festgelegten Produkte gibt.

Target-Richtlinien und -Anwendung sind erfolgreich, weil sie das gewünschte Produkt festlegen.

Wenn man nicht vom Endprodukt aus organisiert, kann die Organisation unwirklich und nutzlos werden.

Sogar Russland könnte dies lernen. Seine „Arbeiter“ versuchen alle zur Universität zu gehen, wo sie SEIN können. Die russische Regierung ersuchte junge Leute kürzlich, Arbeiter zu werden. Aber dies ist natürlich nur ein anderes SEIN, das TUN impliziert. Russland muss noch erkennen, dass sein Produkt Revolution war und ist. Es ist kein Wunder, dass sein Hauptproblem Nahrung, Kleidung und Unterkunft seiner Leute ist.

Wenn eine Org oder eine Person nicht genau weiß, was das Endprodukt für die Org oder für einen Posten ist, wird es eine Menge Geschäftigkeit geben, aber nicht sehr viel Havingness für irgendjemanden.

Die Lösung besteht darin, das Endprodukt auszuarbeiten und sich durch das Tun von Unterprojekten rückwärts zu arbeiten, und Sie werden eine echte Org, eine echte Beingness, verwirklichen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 14. MAI 1972

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

MORAL

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 14. Mai 1972  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 21. Sept. 80.)

Produktion ist die Grundlage von Moral.

Wenn man eine Einheit dazu bringen kann, zu produzieren und lohnende Produktion tatsächlich zu erreichen, dann wird ihre Moral steigen.

Somit ist es nicht allzu wichtig, wie man eine Einheit dazu bringt, mit dem Produzieren zu beginnen, solange sie wirklich beginnt.

Mir wurde anhand nur einer Person ein gutes Beispiel dafür gegeben. Diese Person war auf MLO-Linien. Eigentlich ist sie jetzt gesund. Doch sie ist *unglücklich*. Es ist überhaupt nichts mit ihr verkehrt, außer, dass sie nicht aktiv ist und nichts produziert.

Dies ist in anderen Bereichen beobachtet worden. Die „müßigen Reichen“ sind die unglücklichsten Leute, die Sie jemals getroffen haben. Der größte Teil des Buches „Haben und Nichthaben“ oder ein ähnlicher Titel von Hemingway handelt davon.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 24. APRIL 1972  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## ERLEDIGTES

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 24. Apr. 72  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 21. Sept. 80.)

Die Arbeit des Postens zu *erledigen* resultiert *tatsächlich* in effektivem Austausch.

Wenn man seinen Posten konfrontiert, wird man sehen, dass es Dinge zu erledigen gibt. Diese Dinge resultieren sowohl in Moral als auch Existenzfähigkeit.

„Erledigen“ wird oft als „Reden“ oder „Weiterreichen“ definiert. Aber dadurch wird nichts erledigt. Erledigen ist die Aktion, die zu *ERLEDIGT* führt.

Etwas anderes zu erledigen führt zu keinem Erledigt.

*Erledigen* Sie Ihre Aufgaben und erhalten Sie *Erledigtes*.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 11. JUNI 1974

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### DIE „WIRTSCHAFT“

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 11. Juni 74 geschrieben.  
Herausgegeben als HCO PL am 21. Sept. 80.)

Berichte von Experten und Beobachtern – der Wall Street, *Times*, des *Barron's*-Magazins, verschiedener Quellen – malen ein düsteres Bild von der Wirtschaft.

Eine Menge Faktoren spielen eine Rolle, aber Geld ist plötzlich sehr knapp und viele große Gesellschaften sind vom Bankrott bedroht.

Offensichtlich haben einige Geschäfte Angst, Anzeigen für Stellenangebote in Zeitungen aufzugeben, da sie die daraus resultierenden Massen von Bewerbern nicht bewältigen können.

In Zeiten wie diesen muss man sehr tatkräftig managen, die Ausgaben sehr sorgfältig beobachten und irgendwie die Einnahmen erhöhen.

Dies ist nicht die Zeit, Bereiche oder Situationen zu vernachlässigen oder eine „hat nichts mit mir zu tun“-Einstellung zu haben. Es hat!

Was man diesbezüglich unternehmen kann, ist recht einfach: DEN EINEM ZUGEWIESENEN HUT VOLLER EHRGEIZ TRAGEN, ALS TEAM ARBEITEN, WIRKLICHE PRODUKTE HERAUSBRINGEN.

Der gewöhnliche Grund, weshalb man hart arbeitet und am Ende kein Produkt oder ein Overt-Produkt hat, ist fehlende Tech. Man hat die für die Ausführung des eigenen Postens notwendige Tech nicht gefunden oder entwickelt.

Nun, Sie wären überrascht, wie viel Zeit *ich* mit Studieren verbringe. Ich finde oder entwickle die Tech dessen, was ich tue. Sicher, hinter dem, was ich tue, stehen Billionen von Jahre. Doch das Hier und Jetzt ist ein Planet mit begrenzter Technologie in nahezu jeder Hinsicht. Womit hat das Hier und Jetzt also zu tun und wie macht man es *hier*?

Man studiert das Gebiet, man nimmt die Daten, die man bekommen kann, man entwickelt die, die man nicht bekommen kann, man wendet an, was man herausfindet. Und das Ergebnis ist ein wirkliches Produkt.

Wenn die Zeiten schlechter werden oder die Zustände nicht die besten sind, muss man umso härter studieren und arbeiten, um es zu schaffen.

Es kommt nicht in Frage, sich zurückzulehnen und den Dingen ihren Lauf zu lassen. Das wäre reine Selbsterstörung. Also ist der Weg hinaus im Leben der Weg hindurch.

Ich möchte, dass wir und Sie es schaffen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 14. NOVEMBER 1970

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ORG-SERIE NR. 14

DAS PRODUKT ALS EINE OVERT-HANDLUNG

Wenn ein Produkt nicht existiert oder schlecht ist, kann es als eine Overt-Handlung gegen sowohl die Org als auch jedes Mitglied eingestuft werden.

Sie können einschätzen, wie die existierende Szene eines Postens wirklich aussieht, indem Sie sich sein Produkt anschauen.

Wenn Sie ein fehlerhaftes Produkt beobachten, können Sie sofort eine ungefähre Einschätzung der existierenden Szene erreichen.

Die Zeit, die benötigt wird, um das Produkt zu schaffen, gibt ebenfalls eine Einschätzung. Wenn viel Zeit benötigt wird, um ein kleines, fehlerhaftes Produkt zu schaffen, gibt einem das eine gute Vorstellung von der existierenden Szene.

Damit lässt sich auch die Menge an „Lärm“ in einem Bereich einschätzen.

Beispiel: Posten X soll Schniefelstöcke\* sortieren. Es sind keine sortierten Schniefelstöcke fertig. Das ist eine unterlassene Handlung. Der Posten muss angewiesen werden, Schniefelstöcke zu sortieren. Hier wird jemandem die Anweisung gegeben, seinen Hut zu tragen, was eine abgeänderte Reihenfolge ist, weil er ihn bereits hätte tragen sollen. Der Posten muss ein falsches Terminal sein, weil er seinen Hut nicht trägt. Das bisherige Produkt ist: keine sortierten Schniefelstöcke. Sie geben Anweisung, dass sie sortiert werden. Nach einer langen, von Dev-T erfüllten Zeitperiode bekommen Sie verbogene, verhedderte Schniefelstöcke geliefert. Einschätzung der existierenden Szene: psychotisch und fürchterlich weit von jeder idealen Szene entfernt. Tatsächliche Qualität des Produktes: eine Overt-Handlung.

Wenn mehrere Org-Mitglieder ein dürftiges individuelles Produkt liefern, wird es schwierig, die Org zu managen, weil die verantwortliche Person am Korrigieren arbeitet, nicht am Etablieren und am Org-Produkt.

Überall, wo das Produkt einer Organisation eine geringe Quantität und eine geringe Qualität aufweist, muss man erkennen, dass diese Organisation mehrere Mitglieder hat, die unter dem Deckmantel von Postenprodukten unbewusst Overt-Handlungen liefern, und man muss beginnen, die Dinge dementsprechend in Ordnung zu bringen.

\*Schniefelstöcke: ein erfundener Ausdruck.



Für eine solche Person oder Organisation besteht der Weg zu geistiger Vernunft in einem guten Verständnis von Organisieren und Produkten, dem Bekanntmachen der zum Herstellen eines Produktes benötigten Technologie und dafür zu sorgen, dass es korrekt hergestellt wird, sodass die Person dann ihren Hut tragen kann.

Tritt dies immer noch nicht ein, ist persönliches Prozessing notwendig, weil dieses Personalmitglied wohl Overt-Handlungen (schädliche Handlungen) dramatisieren mag, indem es ein schlechtes Produkt hervorbringt.

Das Endprodukt einer Org sind die kombinierten Produkte sämtlicher Mitglieder dieser Org, die darauf ausgerichtet sind, die Endprodukte dieser Org zu erreichen.

Dummheit, das Fehlen einer ausgearbeiteten Organisierungstafel, mangelndes Erkennen dessen, was die Endprodukte der Organisation sein sollten, mangelnde Ausbildung, das Fehlen von Hüten können zu dürftigen Endprodukten führen. In einer Unternehmung, die nicht gut zurechtkommt, ist das dürftige Endprodukt oder das Fehlen jedes Produktes die Summe der Fehler in den Unterprodukten. Eine Org, in der das Produkt ziemlich schlecht ist oder nicht existiert, enthält viele Elemente – Posten – die als *ihre* individuellen „Postenprodukte“ gar keine Produkte, sondern Overt-Handlungen (schädliche Handlungen) haben.

Stolz auf die Arbeitsqualität ist Stolz auf das eigene Produkt.

Jeder Posten hat irgendein Produkt. Wenn die Produkte sämtlicher Posten in einer Unternehmung gut sind und die Reihenfolge der Produkte gut ist, dann werden die Endprodukte der Org gut sein.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. JANUAR 1979

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER  
REGISTRAR-HÜTE  
HÜTE VON  
TECHNISCHEN SEKRETÄREN  
D OF P-HÜTE  
D OF T-HÜTE  
KURSÜBERWACHER-HÜTE  
HÜTE VON E/OS  
UND MAAS

EINNAHMEKÜRZUNGEN  
UND GEHALTSSUMME

Es gibt wahrscheinlich Tausende von unterdrückerischen Wegen, wie eine Organisation ihrer Einnahmen und Mitarbeiter der Entlohnung und des Wohlstands beraubt werden können.

Ob es absichtlich getan wird oder „weil es unwichtig ist“ – jedes Handeln oder Nicht-Handeln auf einem Posten, das andere Mitarbeiter der Einnahmen, Entlohnung und des Wohlstands beraubt, wird für jeden Einzelnen im Mitarbeiterstab wichtig.

Man sollte nicht versuchen herauszufinden, warum die eigene Entlohnung und der eigene Wohlstand gering sind. Man muss sich nur umsehen und nachlässige oder fremdbestimmte Handlungen oder Nicht-Handlungen entdecken, um die Ursache zu lokalisieren.

In einer überbevölkerten Welt – falls sie es ist – kann es sehr leicht zur Mode werden, dass gesagt wird: „Der andere ist mir egal.“ Man hört: „Ich interessiere mich für die erste und zweite Dynamik, und die dritte ist mir egal.“ Das ist ein Zeichen außerordentlicher Dummheit. Man kann eine solche Person fragen: „Nun, wer würde dich denn auditieren?“ und: „Wer würde dir zu essen geben?“

Die individuelle Entlohnung und der Wohlstand eines Mitarbeiters sind eine Sache der dritten Dynamik. Und wenn die Individuen in dieser Gruppe so neurotisch introvertiert sind, dass sie nicht sehen können, was um sie herum vorgeht und es ihnen dermaßen an persönlicher Präsenz und Energie mangelt, dass sie es nicht selbst korrigieren können, nun, dann werden sie tatsächlich eine niedrige Entlohnung und keinen Wohlstand haben. Sie werden auch schlechtes Auditing bekommen! Der sicherste Weg, die erste und zweite Dynamik zu ruinieren, besteht darin, die dritte aufzugeben. Sogar die Einsiedler vor langer Zeit hatten Besucher und taten sich zusammen. Und jemand muss dem Eremiten die Lebensmittel verkaufen.

Man kann sogar sagen, man sehne sich danach, seinen Körper und den Planeten zu verlassen. Doch ich garantiere Ihnen, dass eine solche Person, nachdem sie zehn Minuten dreihundert Meilen allein draußen im Weltraum verbracht hat, schreien würde, um zurückzukommen und mit Hans oder Marianne zu sprechen.

Und es ist interessant, dass eine der beliebtesten Bestrafungen von Folterknechten der Vergangenheit und der Gegenwart darin besteht, jemanden in Einzelhaft zu stecken. Wenn man auch noch das Licht ausschaltet, wird eine solche Person in den meisten Fällen nach dreißig Tagen zu einem heulenden Irren.

Es hat also keinen Zweck zu sagen, man sei nicht an der dritten Dynamik interessiert, und zu ignorieren, was andere tun, außer natürlich, man ist auch auf Selbstbestrafung fixiert, und es gefällt einem zu leiden.

Es ist etwas rätselhaft, warum Mitarbeiter nicht handeln, wenn sie nicht handeln, da sie doch lebendige Beispiele von Einnahmekürzungen um sich herum wahrnehmen. Aber wenn sie nicht handeln und diese Einnahmekürzungen nicht in Ordnung bringen, ist es kein Rätsel, warum ihre Entlohnung und ihr Wohlstand gering sind.

Es ist schön und gut zu sagen, dass sowieso nichts von Bedeutung ist. Das würde jedoch heißen, dass Sterben bedeutungslos ist. Aber wenn Sie wissen, was tatsächlich mit einigen Thetans geschieht, wenn sie sterben, und wenn derjenige, der so etwas sagt und sogar daran glaubt, dies erleben müsste und die Ewigkeit, mit der das weitergeht, dann wäre er nicht so unbedacht, zu verstehen zu geben, dass nichts, einschließlich seines eigenen zukünftigen Schicksals und das des Mitmenschen – denn dieser ist auch davon betroffen – von Bedeutung sei, nicht einmal Scientology und ihre Organisationen.

Sogar in den sogenannten „Wohlfahrtsstaaten“, die angeblich der Unterstützung des Individuums gewidmet sind, sterben diejenigen Gruppen, deren Individuen nicht aktiv und wachsam sind. Und diejenigen Staaten, die sich dieser politischen Philosophie hingeeben haben, gehen genau in diesem Moment Bankrott und sterben; und ihre Individuen werden von der Inflation verschlungen.

Nur eine sehr unterdrückerische Person könnte für den Traum „Tote Menschen in einer toten Welt“ arbeiten. Doch genau dort führen solche Handlungen hin.

Es ist deshalb für jeden einzelnen Mitarbeiter von beträchtlichem Interesse, was andere Mitarbeiter tun oder nicht tun.

Hier sind einige Beispiele, wie Mitarbeiter ihrer Entlohnung und ihres Wohlstands beraubt werden:

Die Kursüberwacher verwenden weder Wortklären noch die Richtlinienbriefe WAS IST EIN KURS? oder KURSE – IHRE IDEALE SZENE und stellen nicht wirklich sicher, dass Auditoren wirklich auditieren können. So vermurksen die Auditoren das HGC, Fälle von Mitarbeitern und aus dem Feld, und die allgemeine Mundpropaganda lenkt neue Leute aus der Öffentlichkeit von der Organisation fort.

Auditoren haben nicht TRs auf die harte Weise gemacht oder verwenden einen falschen Dosendruck und stellen somit ihre E-Meter-Empfindlichkeit falsch ein, machen kein Wortklären auf ihre Materialien, können keine Reads auf ihren Listen

bekommen und verschwenden die Einnahmen der Org aufgrund verlangter Rückerstattungen.

Fallüberwacher halten sich nicht an die C/S-Serie und crammen nicht oder lassen Auditoren und Kursüberwacher und sogar Cramming-Officers nicht crammen, häufen „Red Tags“ bei Mitarbeitern und Beiträge leistenden PCs an und treiben die Rückerstattungen in die Höhe.

Qualifikationssekretäre bringen das technische Personal nicht in Ordnung und sorgen nicht dafür, dass Führungskräfte studieren können und keine gescheiterten Studenten sind, die nicht einmal eine Mitteilung lesen können.

Rekruter und Mitarbeiter der Personalabteilung rekrutieren nur schwere LSD-Fälle und Fälle, die ständig Betreuung brauchen.

Verbreitungssekretäre und Mitarbeiter der Verbreitungsabteilung haben noch nie von OEC-Band 2 gehört und werben nicht oder wissen nicht, wie man die Zentralakten und Adressen zusammenstellt, instandhält und Briefe schreibt; und sie bestehen nicht darauf, dass Registrare in der Org auf Posten kommen, sondern nehmen wegen der Zulage die Einschreibungen mit dem ED selbst vor.

Ethik-Officers weisen falsche Zustände zu und lesen und überprüfen auch nie, ob die Formel korrekt durchgeführt wurde, und werfen die Ethik-Tech in der Org über Bord.

Verteilungssekretäre, bilden ihre FSMs nicht gründlich aus, entlohnen Sie nicht sofort und haben keine.

Verantwortliche für Bücher leiten keinen guten Buchladen, geben keine Anzeigen in Magazinen auf und verkaufen nicht sowohl an Ortsansässige als auch per Postbestellung und führen nicht die zahllosen anderen erfolgreichen Aktionen durch, mit denen Bücher, E-Meter, Tonbänder, Kassetten und Abzeichen an alte und neue Publics verkauft werden.

Oder Personen, die ein persönliches Interesse daran haben, dass die Org scheitert.

HCOs und Führungskräfte bestehen nicht darauf, dass Führungskräfte ausgebildet und Mitarbeiter gehutet werden, und die Geschäftigkeit der Org resultiert nicht in wirklicher Produktion.

Anstatt zu lernen, Mitglieder für Dienste zu closen, versuchen die Registrare, ihre Unfähigkeit wettzumachen, indem sie an Mitglieder und persönliche Freunde gewaltige, unrechtmäßige Beitragsnachsätze vergeben oder sich sogar unverhohlen weigern, Dienste an die Öffentlichkeit gegen eine Spende zu geben.

Der Direktor für Ausbildung und seine Kursüberwacher akzeptieren Studenten auf Kurs, ohne den Beleg über den erbrachten korrekten Beitrag zu sehen, und bilden, ohne es überhaupt zu bemerken – oder aus anderen Gründen –, Leute aus, die nur einen Teilbeitrag oder gar keinen Beitrag geleistet haben.

Der Direktor für Prozessing, der Direktor für technische Dienste und die Auditoren führen keine Aufzeichnungen über die Anzahl der Auditing-Stunden, für

die PCs Beiträge entrichtet haben, und versäumen es, den PC erneut einzuschreiben und zur nächsten Beitragsleistung zum Registrar zurückzuschicken, damit der PC weitermachen kann.

Die Öffentlichkeitsabteilung oder -abteilungen trachten danach, Beiträge für kleine Dienste zu verlangen, die beitragsfrei sein sollten – wie etwa Einführungsvorträge – vernachlässigen es jedoch, gute Dienste gegen einen angemessenen Beitrag durchzuführen, die ihre neuen Leute aus der Öffentlichkeit zu höheren Diensten hinführen. Einfach, damit sie sagen können, ihre „von Öffentlichkeitsregistren gegen einen Beitrag gestartete Personen“ sind hoch.

Es gibt viele Möglichkeiten, viele in jeder Abteilung und viele auf jedem Posten, durch die den Mitarbeitern ihre Entlohnung und ihr Wohlstand vorenthalten werden kann.

Aber wenigstens können wir auf Richtlinienniveau Folgendes dagegen unternehmen:

JEDER FINANZIELLE VERLUST, DER DURCH UNRECHTMÄSSIGE BEITRAGS-NACHLÄSSE ODER DURCH ENTSPRECHENDE BEITRAGSFREISTELLUNG VON DIENSTEN ODER MATERIALIEN VERURSACHT WURDE, SOLL DER ORG VON DER SCHULDIGEN PERSON ERSETZT WERDEN, UND ALLE SO WIEDER-ERLANGTEN BEITRÄGE SOLLEN DER LOHNSUMME DIESER ORG ZUGEFÜHRT WERDEN.

Kurz gesagt: Wenn ein Mitarbeiter den Wunsch hat, Dienste beitragsfrei zu stellen oder unrechtmäßige Beitragsnachlässe zu gewähren, ist er verantwortlich für die Differenz zwischen dem von ihm festgesetzten Beitrag oder den Kosten und der Beitragssumme, die dafür hätte entrichtet werden sollen.

Alle derartigen Vorwürfe an einen einzelnen Mitarbeiter, der auf Dienste oder Materialien der Org Beitragsnachlass gewährte oder sie beitragsfrei stellte, dürfen nur aufgrund eines ordnungsgemäß einberufenen Komitees der Beweisaufnahme erhoben werden. Aber wenn solche Verluste vorkommen und kein Komitee der Beweisaufnahme zur Entschädigung einberufen wird, dann wird die Person, die das Komitee der Beweisaufnahme hätte einberufen sollen, vom nächsthöheren Managementgremium oder von einer ordnungsgemäßen Mission diesem Komitee der Beweisaufnahme hinzugefügt.

Gibt es irgendwelche derartigen Dinge in Ihrer Org? Schauen Sie sich um und machen Sie die Augen auf. Und dann starten Sie, anstatt einfach nur apathisch herumzusitzen, eine Kampagne, um dafür zu sorgen, dass solche Dinge geregelt werden; und hören Sie auf keine Nachsichtigkeit, warum die Dinge so sein müssen. Denn sie müssen es nicht. Ihr Fall, Ihre Entlohnung, Ihr Wohlstand und das des gesamten Mitarbeiterstabes hängen davon ab, dass diese Dinge korrigiert werden. Sie werden nicht korrigiert und Ihr persönliches Wohlergehen auch nicht, wenn Sie einfach weggehen und eine Arbeit wie Rasenmähen oder Schneeschieben annehmen. Sie haben es mit der Ewigkeit zu tun, was Ihren Fall anbetrifft, ganz zu schweigen von der Org und dem Planeten.

Mündliche Tech und verrückte Interpretationen von Tech aufgrund von jemandes missverstandenen Wörtern machen die Admin-, Auditing- und Ethik-Tech unbrauchbar.

BTBs, BPLs, B of Is, FDDs, die offensichtlich zerstörerisch sind, werden akzeptiert und befolgt, selbst wenn sie HCO PLs oder LRH EDs widersprechen, die Dinge jahrzehntelang verbesserten, wenn sie befolgt wurden.

---

Einige Einnahme- und Gehaltskürzungen sowie Wohlstandseinschränkungen werden durch Anweisungen anderer Managementgremien verursacht, die insofern unrealistisch sind, als dass sie einen Mitarbeiter nicht für seine eigene Produktion belohnen. Managementgremien und verschiedene lebenswichtige Gelder und Reserven muss es natürlich geben, und Quellen außerhalb der Organisation haben einen Anspruch darauf, da sie für das Überleben der Org ebenfalls notwendig sind. Aber wo es willkürliche und unvernünftige Anweisungen gibt, die Mitarbeiter der Entlohnung und des Wohlstands berauben, und keine Vorkehrungen für gesteigerte Produktivität der Mitarbeiter getroffen werden, muss die Angelegenheit an den Emergency Officer (dt.: Notstandsbeauftragten) des Office of Evaluation and Execution (dt.: Büro für Auswertung und Ausführung) auf Flag berichtet werden. Der Bericht kann von einem einzelnen Mitarbeiter oder von Führungskräften der Org verfasst werden. Er kann über die Kanäle oder von außerhalb der Organisation geschickt werden. Der Bericht kann über die eigenen Führungskräfte der Org oder irgendeines Managements oder Netzwerkes erstellt werden. Der Bericht muss alle Namen und Details sowie Kopien aller herausgegebenen Anweisungen enthalten oder das Versäumnis, Anweisungen im Hinblick auf die in diesem Richtlinienbrief erwähnten Punkte herauszugeben, melden. Ihr Bericht muss auch beinhalten, was Sie und andere Mitarbeiter getan haben, um die Outness zu beheben, sonst wird der Bericht nicht als gültig erachtet.

---

Die einzelnen Mitarbeiter einer Org können sich nicht nur selbst und gegenseitig helfen, bessere Entlohnung und Wohlstand zu erreichen. Sie können auch Hilfe von außerhalb und vom höheren Management erbitten.

In keinem Richtlinienbrief bestand je irgendeine Absicht, einzelne Mitarbeiter ihrer Entlohnung zu berauben. Ganz im Gegenteil. Dieser Richtlinienbrief zeigt auf, dass sie diesen Bereich in den Griff bekommen können, und gibt ihnen Wege und Kanäle, um dies zu tun.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 28. FEBRUAR 1980

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ORG-SERIE NR. 41  
FINANZ-SERIE NR. 25  
FÜHRUNGS-SERIE NR. 21  
**PRODUKTION UND DER EIGENE  
LEBENSSTANDARD**

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	19. März 71RA II Rev. 27.10.82	Finanz-Serie Nr. 7RA BOHNENTHEORIE, FINANZEN ALS HANDELSWARE
HCO PL	9. März 72R I Rev. 4.8.83	Finanz-Serie Nr. 11R EINNAHMEFLÜSSE UND -QUELLEN PRINZIPIEN DES GELDMANAGEMENTS
HCO PL	27. Nov 71	Führungs-Serie Nr. 3 GELD
HCO PL	3. Dez. 71	Führungs-Serie Nr. 4 AUSTAUSCH
FEBC-Vorträge		

(ANMERKUNG: Ich stelle fest, dass Managementeinheiten, Orgs und Mitarbeitern täglich falsche wirtschaftliche Daten eingehämmert werden. Die wirklichen Tatsachen des Lebens kollidieren mit vielen falschen Daten. Derartige nachteilige Daten entstammen vielen Quellen – Schule, Werbeleute, Regierung, Bankiers, Propagandisten, sogar Eltern, die darauf bestanden, dass Hänschen Arzt wird, damit er „ein gutes Leben hat“, oder die selbst ein schreckliches Beispiel geben. Viele hatten ihre Hand dabei im Spiel, die Urteilskraft der Leute auf diesem Gebiet zu ruinieren. Es ist ein Faktor, der das individuelle Gedeihen von Führungskräften, Mitarbeitern und Orgs behindert. Wo ein Gebiet nicht gedeiht, sollten seine Leute sternrangige Checkouts auf diesen Richtlinienbrief erhalten und ihre falschen Daten zu diesem Thema sollten gezogen werden, sodass sie dann gedeihen können, wie sie sollten.)

„Lebensstandard“ kann definiert werden als die relative Qualität der Besitztümer, Unterbringung, Nahrung, Ausrüstung, Werkzeuge und Zustände des Arbeits- und Lebensbereiches einer Person oder Gruppe. Es ist der Zustand der Lebensweise einer Person, einschließlich Arbeit und Umgebung. Wo eine mögliche Beständigkeit des Zustandes vorhanden ist, ist er mit Überleben verbunden. Es ist ein grundlegendes, ökonomisches Naturgesetz, dass persönliche Produktion von VFPs (wertvollen Endprodukten) und der eigene Lebensstandard eng miteinander verknüpft sind.

Dies gilt sowohl für den Einzelnen als auch für das Team.

Wo Verletzungen davon auftreten, gibt es Ungerechtigkeiten.

Auf einer persönlichen Ebene muss man in einem Übermaß dazu produzieren, nur um den eigenen Lebensstandard zu bewahren und aufrechtzuerhalten.

Tatsächlich bedeutet dieses „Übermaß“, dass eine Person aufgrund von Überlastung, Steuern, Dienstleistungen, Betriebseinrichtung, Leistungen der Versorgungsbetriebe, Rohmaterialien, Maschinen und anderen Kosten, die zusätzlich zu denen ihres eigenen Arbeitsbereiches anfallen, nicht erwarten kann, den vollen Wert ihres VFPs ganz für sich allein zu erhalten. Das ist wirtschaftlich gesehen nicht machbar. Das „Übermaß“ variiert von Posten zu Posten und Arbeit zu Arbeit, ist jedoch niemals geringer als das Fünffache des Minimums. In der Industrie wird es als zumindest das Zehnfache betrachtet, um die Standards und Solvenz einer Firma aufrechtzuerhalten. Das „Übermaß“ kann in einigen Industriezweigen tatsächlich sehr hoch sein. Aber in jedem Fall ist die Vorstellung, dass es eins zu eins sein sollte, fatal. Leute, die wenig von Wirtschaft oder Management verstehen, schlagen manchmal vor, dass ein Arbeiter den vollen Wert seines VFPs erhalten sollte – aber alle Arbeit und alle VFPs erfordern unterstützende Dienstleistungen, und diese zu vernachlässigen, würde schnell zu Armut führen. Selbst wenn man für sich allein arbeitet, existieren diese „Übermaß“-Faktoren und fallen selten unterhalb das Fünffache, da man nach wie vor unterstützende Dienstleistungen benötigt. Die korrigierten Bruttoeinnahmen geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiter müssen mindestens das Fünffache der Kosten des Lebensstandards des einzelnen Mitarbeiters ausmachen, damit dieser Standard gerade eben aufrechterhalten werden kann. Dies bedeutet nicht, dass der Mitarbeiterlohn ein Fünftel dieses Betrags ausmachen sollte. Es bedeutet, dass sämtliche Dinge (einschließlich der Entlohnung), die der Wahrung ihres Wohlstands und der Instandhaltung ihrer Arbeitsumgebung dienen, durch ein Fünftel dieses Betrages gedeckt sein sollten. Eine völlig effiziente und gedeihende Org mit einer gehuteten, tüchtigen Gung-ho-Mitarbeiterschaft kann sehr leicht mit einem Zehntel dieses Betrags ganz akzeptable Standards aufrechterhalten. Der tatsächliche Geldwert von jedem Stück Arbeit, das von einer Person verrichtet wird, kann tatsächlich berechnet werden. Es durchzuführen ist kompliziert und heikel und wird leicht über- und unterschätzt, aber es kann durchgeführt werden. Es ist nicht unbedingt notwendig, dies zu tun, aber man könnte diesbezüglich einfach neugierig sein. Wenn dies so ist, so führen Sie es für sich selber durch. Auf diese Weise können VFPs gegenüber dem bewertet werden, was sie als Teil der Gesamtszene einbringen, selbst wenn sie indirekt zu sein scheinen. Alle obigen Zahlen sind sehr grobe Schätzungen und sind Veränderungen unterworfen. Dies gibt Ihnen jedoch eine Vorstellung davon, was in diesem Gesetz mit „Übermaß“ gemeint ist.

Wo eine Anzahl von Leuten in einer Gruppe oder einem Team nicht mehr VFPs produziert, als ihrem Lebensstandard entspricht, drücken sie den Lebensstandard der Gruppe oder des Teams nach unten.

Wo einige Leute in einer Gruppe nicht nur keine VFPs, sondern Overt-Produkte hervorbringen, drücken sie aktiv den Lebensstandard eines jeden in dieser Gruppe oder diesem Team nach unten.



Viele Wirtschaftswissenschaftler und Theoretiker trachten danach, dieses Gesetz zu umgehen. Sie tun dies, um Politiker zufrieden zu stellen oder irgendeine falsche Philosophie zu verherrlichen, deren wahre Zielsetzung Unterdrückung unter einem anderen Deckmantel ist. Aber das Gesetz bleibt bestehen, und seine Verletzung erzeugt eine Epidemie wirtschaftlicher Übel. Unter diesen Übeln findet man Inflation, Hyperbürokratie, Chaos in der Geschäftswelt und einen Zerfall der Zivilisation.

Wenn eine ganze Gesellschaft einen hohen Lebensstandard verlangt und sich dennoch nicht auf die persönliche Produktion wertvoller Endprodukte konzentriert, ist es mit ihr aus.

Produkte sind die Grundlage eines Lebensstandards. Sie fallen nicht einfach vom Himmel. Sie stammen von wirklich verrichteter Arbeit. Nicht von Hoffnungen oder falschen Daten.

Es ist der Traum eines Drogensüchtigen, dass Maschinen und Computer unter der Diktatur des Menschen alles erledigen werden. Maschinen können den Lebensstandard erhöhen, indem sie bei der Produktion helfen. Aber sie können für den Menschen nicht das Leben führen. Intelligent geplant und verwendet gestatten sie – innerhalb von Grenzen – Bevölkerungswachstum. Doch sind Maschinen einfach Werkzeuge. Sie müssen erfunden, entworfen, gebaut, bedient und instand gehalten werden; und ihre Rohmaterialien und ihr Brennstoff müssen gefunden und geliefert werden; und für ihre Produkte muss geworben, sie müssen geliefert, verwendet und oft ihrerseits instand gehalten werden. Das Maschinenzeitalter wurde tatsächlich als gescheitert erkannt, als führende Köpfe der Welt zuerst begannen, auf eine Verringerung der Bevölkerung des Planeten zu drängen, um „den individuellen Lebensstandard zu verbessern“. Wenn Maschinen alles lösen würden, warum befindet sich die Zivilisation dann heute in einem derart raschen Verfall? Es erforderte produzierende Menschen, die in und mit dem Maschinenzeitalter *arbeiteten*, um die Gesellschaft zum Laufen zu bringen; keinen untätigen, von der Wohlfahrt abhängigen Pöbel, der einen hohen Lebensstandard erwartet, während einige wenige Kerle sich halb zu Tode schufteten. Luftschlösser sind eine feine Sache, aber haben sie irgendjemandem je ein Dach über dem Kopf geboten? Diese Fehlinterpretation des Maschinenzeitalters war eine schwere Verletzung des obigen Wirtschaftsgesetzes. Doch der wirkliche Schaden des Maschinenzeitalters lag in der Erschaffung des falschen Glaubens, dass man nicht viel produzieren müsse, um zu überleben. Dies verringerte die Einschätzung der Leute davon, wie viel sie selbst produzieren müssten, um zu überleben, geschweige denn um einen hohen Lebensstandard zu haben. In der Tat muss man normalerweise schnell, fachmännisch und viel arbeiten, um irgendeinen akzeptablen Lebensstandard für sich selbst und seine Gruppe herbeizuführen. Dies ist eine Sache, die das Maschinenzeitalter verschleiern. Aber sie bleibt lebhaft und demonstrierbar wahr.

Eine Führungskraft, die hart arbeitet, sich jedoch über ihren eigenen niedrigen Lebensstandard wundert, sollte ihre Leute mustern, um diejenigen zu finden, die keine VFPs oder sogar Overt-Produkte produzieren, während sie dennoch einen Lebensunterhalt verlangen. Sie saugen den potenziell erhöhten Lebensstandard der Gruppe auf.

Wo eine Gruppe einen sehr niedrigen Lebensstandard hat, muss sie nur das obige Gesetz und seine potenziellen Verletzungen überprüfen, um zu verstehen, warum.

Man kann nicht, ja darf tatsächlich nicht, den Lebensstandard einer Gruppe auf Arten erhöhen, die das obige Gesetz verletzen. Es wird dieser Gruppe letztlich Unheil bringen.

In einer Gesellschaft, die von einer verrückten Wirtschaft in die Irre geleitet worden ist, schaffen Verletzungen des obigen Gesetzes eine Unmenge falscher Beispiele. Die Reichen (von denen die meisten wie verrückt arbeiten) werden als müßig oder sogar kriminell angesehen. Müßiggang wird als die beste Lebensweise hingestellt. Es scheint, als würde einem ein Lebensunterhalt ohne irgendeine Anstrengung von sich aus geschuldet. Der produzierende Arbeiter sollte durch höhere Besteuerung gestraft werden. Diese Dinge werden nicht als einfach falsche Daten erkannt, die in der Gegend verbreitet werden, um den Ort zu ruinieren, sondern sie werden als „Wahrheiten“ dargestellt. Und in ihrem Gefolge naht das Begräbnis für jene Gruppe oder Gesellschaft.

Es gibt sogar eine Wirtschaftstheorie, die heutzutage verbreitet und „Egalitarismus“ genannt wird. Sie erklärt, dass jeder die gleiche Bezahlung erhalten und den gleichen Lebensstandard haben sollte. Sie erwähnt nicht, dass irgendjemand irgendwelche Arbeit erledigen sollte. Sie vertritt die Auffassung, dass der bessere Arbeiter keine bessere Entlohnung erhalten sollte. Sie würde jede Gesellschaft zu Fall bringen.

Dann gibt es den „Monetaristen“, der glaubt, dass man eine ganze Gesellschaft mit Geld allein manipulieren kann. Und kein Gedanke an irgendeine Produktion. Seine Antwort auf Produktion? (Sie werden es nicht glauben.) Verringern Sie die Nachfrage! Mit anderen Worten: Senken Sie jedermanns Lebensstandard!

Die grundlegenden Wirtschaftswissenschaften kommen all diesen sonderbaren, falschen Geschichten letztlich auf die Schliche. Vielleicht dauert es einige Zeit, aber – wie beim Gravitationsgesetz – fällt der Apfel letzten Endes, egal wie viele Verrückte Theorien vorbringen, die besagen, dass er nicht herunterfallen kann, sich nach oben bewegen oder verschwinden wird. Wirklich grundlegende Wirtschaftsgesetze sind so. Sie kommen Dingen auf die Schliche. Wundern Sie sich also nicht über Inflation, Depression und zerfallene Zivilisationen. Die grundlegenden Wirtschaftswissenschaften sind den Verrückten auf die Schliche gekommen.

Eine Führungskraft muss das grundlegende Gesetz über Lebensstandard beachten. Wenn sie es nicht sorgfältig beachtet, wird ihr eigener Lebensstandard und der ihrer Gruppe zusammenbrechen.

Sie kann ein „lieber Kerl“ sein und nach Beliebtheit streben, indem sie versucht, den Standard über das hinaus zu erhöhen, was verdient wird. Aber dann wird sie und ihre Gruppe zu Fall kommen.

Sie kann dumm sein und danach trachten, ihre eigenen Belohnungen über das hinaus zu erhöhen, was sie persönlich als VFPS verdient. Aber sowohl sie als auch ihre Gruppe wird scheitern.

Sie kann die wirklich Produzierenden der Gruppe ignorieren und nicht dafür sorgen, dass deren Lebensstandard ihrer persönlichen Produktion vergleichbar ist. Und sie und die Gruppe wird scheitern.

Sie kann die Nichtproduzierenden und die Hersteller von Overt-Produkten ignorieren und, indem sie sie ignoriert, ihren eigenen Lebensstandard und den der Gruppe in Stücke reißen.

Sie kann sich einen Haufen PR von einem Mitarbeiter darüber anhören, wie wertvoll dieser Mitarbeiter sei, und sich dem hingeben, ohne je wirklich die echten VFPs zusammenzuzählen, die dieser Mitarbeiter nicht produziert (oder sogar verhindert). (Dies geschieht.) Nur echte VFPs zählen.

Sie kann sich selbst halb zu Tode arbeiten, ohne von anderen Produktion zu verlangen, und ihren eigenen Lebensstandard zusammenbrechen lassen.

Es gibt Scharen von falschen Daten, die heutzutage zu diesem Thema herumschwirren. Sie werden in Schulen gelehrt, den allerbesten Schulen; man kann sie im Radio hören und im Fernsehen und in den Zeitungen sehen. Die Zivilisation wird, während sie zusammenbricht, durch buchstäblich Tausende von falschen Vorstellungen darüber, wodurch und wie ein Lebensstandard zustande kommt, geblendet. Diese hindern einen, wo sie mit dem grundlegenden Gesetz in Konflikt stehen, aktiv daran zu gedeihen, da sie einen der tatsächlichen Szene gegenüber blind machen.

In einer Org oder einer Managementeinheit in Scientology ist das echte VFP wertvolle, feine Leute, die wertvolle Endprodukte produzieren, die dann eine wertvolle, feine Öffentlichkeit ergeben. Jedes Stück Arbeit, jede Aufgabe in einer Managementeinheit oder Org trägt dazu bei.

Der Lebensstandard einer Führungskraft, einer Managementeinheit, einer Org oder eines Mitarbeiters wird durch dieses eine grundlegende Wirtschaftsgesetz bestimmt: Die persönliche Produktion von VFPs für die Gruppe und der eigene Lebensstandard sind eng miteinander verknüpft.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. SEPTEMBER 1982

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER

FINANZ-SERIE NR. 36

**AUSTAUSCH, EINNAHMEN DER ORG UND  
ENTLOHNUNG DER MITARBEITER**

Manchmal kommt die Frage der Mitarbeiterentlohnung auf, obwohl, gemäß Umfragen, die meisten Mitarbeiter den Zustand als im Verhältnis zu den Einnahmen der Org und eine Sache ins Rollen zu bringen, untergeordnet erachten.

Es ist also von Interesse, was den Einnahmen der Org und der Mitarbeiterentlohnung wirklich zugrunde liegt.

In der Geschäftswelt gibt es einen Ausdruck, der „fairer Austausch“ genannt wird.

Lasst uns das auf eine Aktivität anwenden, die sich damit befasst, der Öffentlichkeit zu dienen.

Wir könnten vier Zustände des Austauschs herauskristallisieren.

1. Lasst uns zuerst eine Gruppe betrachten, die Geld einnimmt, aber nichts als Austausch dafür liefert. Dies wird ausnehmen genannt. Es ist der Zustand des „Austauschs“ von Räubern, Steuereintreibern, Regierungen und anderen kriminellen Elementen.
2. Das Zweite ist der Zustand des teilweisen Austauschs. Die Gruppe nimmt Aufträge oder Geld für Güter entgegen und liefert dann einen Teil oder eine verdorbene Version von dem, was bestellt wurde. Dies wird „übers Ohr hauen“ oder „Schulden machen“ genannt, da sich die Gruppe immer mehr in Form von Dienstleistungen oder Gütern verschuldet.
3. Der dritte Zustand ist der Austausch, der gesetzlich und in der Geschäftspraxis als „fairer Austausch“ bekannt ist. Man nimmt Bestellungen und Geld entgegen und liefert genau das, was bestellt wurde. Die meisten erfolgreichen Geschäfte und Aktivitäten arbeiten auf der Grundlage von „fairem Austausch“.
4. Der vierte Zustand des Austauschs ist nicht üblich, könnte aber Austausch im Überfluss genannt werden. Hier gibt man nicht zwei für eins oder freie Dienste, sondern gibt etwas Wertvolleres, als das, wofür Geld erhalten wurde. Beispiel: Eine Gruppe hat Diamanten zum Verkauf; ein durchschnittlicher Diamant wird bestellt; die Gruppe liefert einen blau-weißen Diamanten, der über dem Durchschnitt liegt. Sie liefert ihn auch unverzüglich und mit Höflichkeit.

Nun, ob Ihr es glaubt oder nicht, die Einnahmen der Org und die Mitarbeiterentlohnung hängen davon ab, welcher der obigen vier Zustände des Austausches bei a) der Org oder Gruppe oder b) dem Mitarbeiter in der Gruppe in Gebrauch ist.

Falls Nr. 1 Mode ist, werden die Einnahmen mit einer Gründlichkeit versiegen, die man kaum glaubt. Auch wenn das Fernsehen und Filme einem erzählen, dass Raub der einzige Weg ist, um reich zu werden, ist das nicht wahr. Diejenigen, die sich damit befassen, seien es nun Räuber, Hochstapler-Firmen oder Regierungen, überleben nicht lange. Je größer die Gruppe ist, desto länger dauert es, bis sie stürzt, aber stürzen wird sie ganz gewiss. Und das Individuum, das nimmt, aber nicht gibt, schaufelt sich ziemlich schnell auf viele Arten sein eigenes Grab.

Der zweite Zustand des teilweisen Austauschs kann eine Gruppe oder ein Individuum nur für eine bestimmte Zeit aufrechterhalten. Das Endresultat ist ein schmerzvoller Verlust des Status oder der Position und, absolut sicher, der Einnahmen. Viele Länder der „Dritten Welt“ und selbst die größeren sind im Moment in dieser Misere. Sie nehmen entgegen, aber produzieren oder geben nicht wirklich. Darum geht es bei der Inflation. Die Reihen der Arbeitslosen sind voll von solchen.

Der dritte Zustand des „fairen Austauschs“ gibt einem eine eher gleich bleibende Entwicklung. Er wird als „ehrlich“ angesehen, ist sozial akzeptabel und gemäß dem Gesetz sehr legal. Er garantiert jedoch keine Expansion oder Verbesserung einer Gruppe oder des Schicksals einer Person. Er ist nur knapp ausreichend.

Der vierte Zustand ist der bevorzugte. Er ist derjenige, auf dem ich versuche – und seit einer Ewigkeit angestrebt habe – zu arbeiten. Produzieren Sie im Überfluss und versuchen Sie, eine höhere Qualität als erwartet zu geben. Liefern Sie und werden Sie ganz bestimmt dafür bezahlt, aber liefern Sie besser, als bestellt und mehr. Versuchen Sie immer eine bessere Geschichte zu schreiben, als erwartet wurde; versuchen Sie immer eine bessere Arbeit zu liefern, als bestellt wurde. Versuchen Sie immer – und liefern Sie ein besseres Ergebnis, als erhofft wurde.

Das vierte obengenannte Prinzip ist in der Geschäfts- oder Kunstwelt fast unbekannt. Es ist jedoch der Schlüssel zu einem glänzenden Erfolg und Expansion.

Es ist für die Org wahr; es ist für den individuellen Mitarbeiter wahr.

Was eine Gruppe betrifft, so gibt es noch einen anderen Faktor, der bestimmt, welcher der vier obigen Zustände in Gebrauch ist. Das ist der interne Druck der Gruppe. Wo dies nur von Führungskräften kommt, wird das möglicherweise nicht aktiviert. Wo er von den individuellen Gruppenmitgliedern in der Gruppe selbst kommt, ist er sichergestellt. Die interne Forderung von einem Mitarbeiter zum anderen ist, was wirklich den Zustand der Gruppe bestimmt und welcher der vier obigen Zustände ins Spiel kommt.

Somit etabliert die Org kollektiv ihre eigene Stufe der Einnahmen und Langlebigkeit und bestimmt ihren eigenen Zustand der Schrumpfung oder Expansion, indem sie entscheidet, an welches der vier obigen Prinzipien sie sich hält.

Während es für eine Führungskraft ein Muss ist – das Prinzip zu etablieren, an das man sich hält – erscheint die *wirkliche* Manifestation nur durch den Druck von individuellen Mitarbeitern oder anderen innerhalb der Gruppe.

Die Gewerkschaften und Arbeiter in der Autoindustrie entschieden, dem Austausch Nr. 2 oben zu folgen. Dies führte den Niedergang, den Sie in Automobilunternehmen sehen können, herbei. Hätten sie entschieden, Nr. 3 zu folgen, wären sie nicht in Schwierigkeiten. Hätten Sie entschieden, Nr. 4 zu folgen, würden sie jetzt in Behaglichkeit und Luxus leben, da die Welt heute nicht wirklich ein wahrhaft gutes, ökonomisches und unzerstörbares Auto hat.

Die individuellen Mitarbeiter in einer Gruppe bestimmen, was die Einnahmen der Org sind und wie ihre eigene Mitarbeiter-Entlohnung aussieht. Die Org kann nicht mehr verdienen, und dem Mitarbeiter kann nicht mehr gegeben werden, als das, was dadurch etabliert wird, an welches obige Prinzip sie zu halten sich entschieden haben.

Wenn sie Nr. 3 befolgen, werden sie zurechtkommen. Wenn sie jedoch Nr. 4 befolgen, werden sie wirklich blühen und gedeihen. Und es ist das Einzige, das Expansion garantiert.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



# STATISTIKEN



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. MÄRZ 1966  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
FÜHRUNGSSEKRETÄRE  
SEKRETÄRE  
HUT FÜR DIE HCO-OIC-  
SEKTION  
LRH COMM-HUT

## STATISTIKKURVEN, WIE MAN DIE SKALA BESTIMMT

Eine Statistikkurve ist nicht informativ, wenn ihre senkrechte Skala zu kleine Kurvenveränderungen ergibt. Und es ist überhaupt nicht möglich, die Kurve zu zeichnen, wenn die Kurvenveränderungen zu groß sind.

Wenn das Auf und Ab auf einer Kurve nicht deutlich ersichtlich ist, dann machen diejenigen, die die Kurve interpretieren, Fehler. Was als flach aussehende Linie gezeigt wird, sollte in Wirklichkeit eine Bergkette sein.

Mit SKALA ist die Anzahl von irgendetwas pro Zentimeter in der Senkrechten des Diagramms gemeint.

Man macht eine Skala folgendermaßen:

Eine Skala ist für jede Statistik verschieden.

1. Bestimmen Sie den niedrigsten Wert, den eine bestimmte Statistik erwartungsgemäß erreichen wird – dies ist nicht immer null.
2. Bestimmen Sie den höchsten Wert, von dem man annehmen kann, dass ihn die Statistik in den nächsten drei Monaten erreichen wird.
3. Ziehen Sie 1) von 2) ab.
4. Teilen Sie die senkrechten Abschnitte gemäß Punkt 3) ein.

Ihre Skala wird dann ganz der Wirklichkeit entsprechen und ihr Steigen und Fallen aufzeigen.

Hier ist ein Beispiel, wie man es *nicht* macht:

Wir nehmen eine Org, die mit 500£ pro Woche arbeitet. Wir teilen die 100 senkrechten Abschnitte auf dem Kurvenblatt so ein, dass jeder Abschnitt 100£ entspricht. Dies zeigt dann, wenn es grafisch dargestellt ist, eine niedrige, recht



flache Kurve, ganz gleich, was die Orgeneinnahmen machen, und daher zieht sie keine Aufmerksamkeit der Führungskräfte auf sich, wenn sie steigt und fällt.

So macht man es für die Bruttoeinnahmen für eine Org *richtig*, die durchschnittlich 500£ pro Woche erhält.

1. Wenn wir uns die alten Kurven der letzten sechs Monate ansehen, so finden wir heraus, dass sie niemals tiefer als 240£ ging. Daher nehmen wir 200£ als niedrigsten Punkt auf dem Statistikpapier.
2. Wir schätzen, dass diese Org in den nächsten drei Monaten gelegentlich auf 1.200£ hinaufkommen müsste, daher nehmen wir dies als höchsten Punkt auf dem Statistikpapier.
3. Wir ziehen 200£ von 1.200£ ab und bekommen 1.000£.
4. Wir nehmen die 100 senkrechten Blöcke und markieren jeden mit 10£, beginnend mit 200£ als niedrigste Markierung.

Nun stellen wir die Bruttoeinnahmen als 10£ pro Diagrammabschnitt dar.

Dies wird richtig aussehen, das Steigen und Fallen sehr deutlich zeigen und daher für die Führungskräfte beim Interpretieren von Nutzen sein.

Versuchen Sie, leicht berechenbare Einheiten wie 5, 10, 25, 50, 100 zu verwenden, und geben Sie den Maßstab auf dem Diagramm an (1 Abschnitt = 25).

Das Element der Hoffnung kann in einem Diagramm eine zu große Rolle spielen. Man braucht nicht eine Skala für mehr als eine Statistikkurve auf einmal bestimmen. Wenn Sie zu einem neuen Blatt Millimeterpapier übergehen, bestimmen Sie die Skala ganz von neuem; und während die Org in ihrer Aktivität steigt, kann die Skala Blatt für Blatt angepasst werden. Zum Beispiel brauchte es 18 Monate, um die Statistiken von Saint Hill um einen Faktor von 5 (5 mal das Einkommen usw.) hinaufzubekommen, und das sind mehrere Blätter Millimeterpapier, also lassen Sie die Skala nicht mehr als die gegenwärtige Erwartung darstellen.

Versuchen Sie auf der horizontalen Zeitskala nicht 3 Monate zu überschreiten, weil auch diese Skala zu sehr zusammengedrängt und auch zu auseinander gezogen werden kann, wobei sie wiederum wie eine flache Linie aussieht und irreführen kann.

Eine richtige Skala ist die Essenz einer guten Darstellung der Kurve.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. MAI 1971RA  
AUSGABE II  
REVIDIERT AM 27. AUGUST 1982

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
OEC-CHECKSHEET

## DAS ABLESEN VON STATISTIKEN

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	9. Nov. 79R Rev. 27.8.82	WIE MAN EINEN STATISTIKTREND KORREKT BESTIMMT
HCO PL	3. Okt. 70RA Rev. 27.8.82	STATISTIK-INTERPRETATION
HCO PL	6. Nov. 66R I Rev. 9.11.79	AKH-Serie Nr. 5R STATISTIK-INTERPRETATION, STATISTIK-ANALYSE
HCO PL	6. März 66 II	STATISTIKKURVEN, WIE MAN DIE SKALA BESTIMMT
HCO PL	27. Aug. 82	HOCHWICHTIGE DATEN: DIE ZUSTÄNDE MACHT UND ÜBERFLUSS

Im Bereich einer lokalen Org liest man die Abteilungsstatistiken pro WOCHE ab. Eine Unterabteilung liest ihre Statistiken pro TAG ab. Eine Sektion macht es auf STÜNDLICHER Grundlage. Man kann auch sämtliche Abteilungs-GDSes auf täglicher Grundlage ablesen; erfolgreiche Orgs machen das.

TRENDS werden benutzt, wenn man sich in größerer Entfernung von der Org befindet, um erfolgreiche Führung oder generelle Situationen der Admin oder Tech aufzuzeigen. Lokal werden TRENDS benutzt, um Expansion einzuschätzen oder auf Schrumpfung aufmerksam zu machen.

Somit berücksichtigt man bei wöchentlichen Zustandszuweisungen nur zwei Dinge: exakt die betreffende Woche und die Neigung oder das Ansteigen dieser einen Linie. Steil, nahezu senkrecht abwärts: Zustand der Nichtexistenz. Abwärts: Zustand der Gefahr. Ein bisschen abwärts oder waagrecht: Zustand der Notlage. Ein bisschen aufwärts: Zustand des normalen Arbeitens. Steil aufwärts: Zustand von Überfluss. (Da Macht ein *Trend* ist, wird er nicht auf einer nur einwöchigen Basis beurteilt und auch nicht anhand einer einzelnen Linie auf einem Diagramm. Macht ist ein in sehr hohem Bereich aufrechterhaltener Trend von normalem Arbeiten; daher muss ein Zustand von Macht anhand der Statistikwerte von mehr als einer Woche bestimmt werden.

*Beachten Sie*, dass diese Neigung oder dieses Ansteigen für Nichtexistenz bis Überfluss verwendet wird, um den Statistikzustand *für die Woche* zu bestimmen. Das

Messen von Statistiktrends, ein Trend über einen Zeitraum von drei oder sechs Wochen oder länger, wird im HCO PL vom 9. Nov. 79R, Rev. 27. 8. 82, WIE MAN EINEN STATISTIKTREND KORREKT BESTIMMT, behandelt. Zusätzliche Daten über Macht als ein Trend sind im HCO PL vom 27. Aug. 82, HOCHWICHTIGE DATEN: DIE ZUSTÄNDE MACHT UND ÜBERFLUSS, angegeben.

Der Umfang der Statistik hat damit wenig zu tun. Waagrecht hoch oben oder waagrecht tief unten sind gleichermaßen Notlage.

Der *Beweis* dafür ist, dass man immer ein Warum findet, und es immer eine Veränderung ist.

Ein typisches Argument bei Statistiken ist: „Ich weiß, dass sie ein bisschen unten ist, aber sie ist insgesamt so weit oben, dass es Power ist.“ (Selbst bei Statistiken, die sich berechtigterweise in einem Machtbereich befinden, würde man ein leichtes Absinken bei einer Statistik mit der passenden Zustandsformel handhaben.) Oder: „Ich weiß, dass sie stieg, aber sie befindet sich so weit unten, dass es in Wirklichkeit eine Nichtexistenz ist.“ Das alles ist *Nachsichtigsein*. Statusdenken.

Wenn Sie Statistiken nicht auf diese Art einschätzen, erwischen Sie nicht die Verbesserungen oder Patzer, die, wenn sie sich anhäufen, eine Org ruinieren.

Ich erinnere mich an einen D of T, der sehr hohe Statistiken hatte. In einer Woche sackten sie ab. Er sagte: „Oh, natürlich. Wir haben einige Studenten graduiert und . . .“ Aber ich wies das zurück und schaute und schaute, und siehe da, sie hatten ihre Methode, wie sie Studenten handhabten, verändert! Als das gefunden und in Ordnung gebracht wurde, ließ es ihre Statistiken in die Höhe schießen!

Wenn Sie Statusdenken in die Zustandszuweisung nach Statistik hineinkommen lassen, ist die Org erledigt!

Die wöchentliche Zustandszuweisung muss akkurat sein. Nur auf diese Weise kann man Expansion beibehalten.

Auch ist es ein wenig gemein, über einen Anstieg herumzunörgeln. „Aber es ist kein besonders großer Anstieg; du befindest dich wirklich in einem zu niedrigen Bereich, um einen Anstieg zählen zu lassen. . . .“

Ein Anstieg ist ein Anstieg. Sie haben zumindest mehr erhalten. Nun, wenn sie besser organisieren, werden sie mehr als das erhalten. Woche für Woche steigt sie.

Auf ähnliche Weise ist es eine Torheit, ein Abfallen unberücksichtigt zu lassen, nur weil die Statistiken sehr, sehr hoch sind. Sie *konnten* es in der vorletzten Woche tun, denn sie taten es. Was war also falsch, dass sie es nicht wieder tun konnten? Wenn sie in der vorletzten Woche dabei erschöpft wurden, brauchen sie offensichtlich mehr Hilfe. Oder bessere Organisation.

Nur wenn Sie die einzelne Woche verwenden, können Sie richtig, auf lokaler Ebene managen.

Wenn Sie sie oben halten, wird die Org beginnen, mehr Raum einzunehmen, sie wird mehr Leute und mehr Ausrüstung brauchen. Die Gebietskontrolle der Org nimmt tatsächlich zu und Stabilität und Existenzfähigkeit nehmen zu.

Wenn abfallende Statistiken für die Woche ignoriert werden, wird die Org schrumpfen, sie wird weniger stabil werden, wird von weniger Leuten mehr Arbeit verlangen und wird eine Last sein.

Wenn Sie sie anhand von Statistiken leiten, werden Sie nicht fehlgehen. Es muss jedoch eine ehrliche Statistik sein, und Erklärungen, die nicht das wirkliche *Warum* sind, müssen abgelehnt werden.

Während Sie damit arbeiten, wird alles enthüllt. Und man hat völlige Kontrolle über das Überleben.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. FEBRUAR 1968  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 18  
**HINWEGERKLÄREN VON STATISTIKEN**

„Hinwegerklären einer Statistik“ ist ein abfälliger Ausdruck, der bedeutet, Ausreden für Abwärtsstatistiken zu finden.

Ausreden und Gründe zu finden, weshalb eine Statistik hinuntergeht, bringt die Statistik NICHT wieder hinauf und ist bestenfalls ein vernichtender Kommentar über den Mangel an Voraussicht und Initiative der für den Bereich verantwortlichen Führungskraft.

Was erwünscht ist, ist: 1) Verhindern, dass Statistiken hinuntergehen und 2) schnelles Handeln, um sie hinaufzubringen.

Mit der Tatsache, dass sie unten sind, nachsichtig umzugehen, ist als ÜBER-EINSTIMMUNG DAMIT, DASS SIE UNTEN SIND anzusehen, und das ist natürlich unterdrückerisch.

„Na ja, die Statistik für hinausgehende Briefe ist unten, weil wir einem Mädchen so viel Geld pro Brief zahlten; und da die ‚Richtlinie‘ festlegt, dass wir niemanden einstellen dürfen, haben wir sie entlassen, und das ist der Grund, weshalb die Statistik für hinausgehende Briefe unten ist.“

Das war ein tatsächliches Hinwegerklären, das letztes Jahr in Washington für den Zusammenbruch der Org gegeben wurde.

Erstens gibt es keine solche „Richtlinie“ und ganz sicher gibt es keine Richtlinie, die es erlaubt, Abwärtsstatistiken zu haben. Hier wird also das Kapitalverbrechen durch den Versuch vertuscht, einer Richtlinie die Schuld für eine Abwärtsstatistik in die Schuhe zu schieben, was die Aktion ganz sicher als eine unterdrückerische Bemühung enthüllt, eine Abwärtsstatistik hinwegzuerklären (und damit ungeschoren davanzukommen).

Der einzige Grund dafür, dass Statistiken jemals unten sind, ist die Tatsache, dass niemand dafür gesorgt hat, dass sie nach oben gehen. Alle anderen Gründe sind falsch.

**IDÉE FIXE**

Manche Leute haben eine METHODE, mit einer Abwärtsstatistik fertig zu

werden, die eine fixe Idee oder ein Klischee ist, das sie verwenden, um *alle* Situationen von Abwärtsstatistiken in ihrem Leben zu bewältigen.

Diese Leute sind so sehr Wirkung, dass sie eine *Idee* griffbereit haben, die die Abwärtsstatistik „handhabt“.

„Das Leben ist nun einmal so.“

„Ich versuche immer, mein Bestes zu geben.“

„Die Leute sind schlecht.“

„Es wird schon wieder besser werden.“

„Letztes Jahr war es schlimmer.“

Sie WISSEN, dass es keinen Zweck hat zu versuchen, irgendetwas in irgendeiner Richtung zu unternehmen, und dass es am besten ist, einfach zu versuchen, unbemerkt daran vorbeizukommen – ein sicherer Weg in den Selbstmord.

Anstatt zu versuchen, eine abwärts gehende Statistik im Leben zu verhindern oder wieder anzuheben, bedienen sich diese Leute einer fixen Idee, um sie zu *erklären*.

Das ist ein Eingeständnis, sich in Apathie zu befinden.

Man kann immer dafür sorgen, dass Statistiken nach oben gehen. Harte Arbeit. Voraussicht. Initiative. Man kann immer dafür sorgen, dass Statistiken nach oben gehen. Das ist die Wahrheit an der Sache und bedarf keiner Erklärung.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

# FÜHRUNGSANWEISUNG

LRH ED 67 INT

20. DEZEMBER 1969

AN ALLE MITARBEITER

## WIE MAN STATISTIKEN ERHÖHT

Hier ist ein kleiner Ratschlag, der Ihnen helfen wird, Statistiken zu erhöhen.

### AUDITING

Auditing ist zur VERWENDUNG da.

Der Dienst, den Ihre Org zur Verfügung stellt, ist Auditing, selbst wenn Sie Auditoren ausbilden – denn, wenn sie gut ausgebildet sind, wird gutes Auditing an das Gebiet um sie herum gegeben.

Mitarbeiter erhalten Auditing. Sie machen Auditing erhältlich. Mitarbeiter werden als Auditoren ausgebildet. Indem sie andere Auditoren gut ausbilden, machen sie Auditing erhältlich.

Die Verwaltungsarbeit wird durchgeführt, um Auditing und das Ausbilden von Auditoren verfügbar zu machen.

Zur Anwendung gebrachte Ethik schafft eine Umgebung, in der Auditing möglich ist und es gelehrt werden kann.

Alle Wege führen zum Auditing.

Statistiken hängen vom Auditing ab, das durchgeführt und gelehrt wird.

Leute schreiten von links nach rechts auf dem Org Board vorwärts, um auditiert oder zum Auditor ausgebildet zu werden.

Durch Auditing vergrößern Sie Ihr Gebiet Stück für Stück.

Auditing ist etwas, das man tut. Es muss getan werden.

Der HCO ES, der OES und der PES sorgen dafür, dass die Org bestehen bleibt und dass Leute durch sie geleitet werden, um auditiert oder im Auditieren ausgebildet zu werden.

Eine Org ist eine Auditing-Fabrik, die auch Leute im Auditieren ausbildet.

Das ist die grundlegende Art und Weise, wie wir die Welt gewinnen werden – mit Auditing.

Die Abteilungen und Posten, die der Technischen Abteilung beiseite stehen, sind alles Posten, die Auditing und Ausbildung unterstützen, sodass sich die Leute auf den Auditing- und Ausbildungslinien vorwärts bewegen.

Deswegen spreche ich von einem Verwaltung/Tech-Verhältnis von 2:1. Alle Mitarbeiter, die nicht in der Verwaltung benötigt werden (über das Verhältnis hinausgehen), sollten Vollzeit auf Auditoren-Ausbildung sein.

Auditoren sind wertvoll. Eine Org ist wertvoll, wenn sie auditiert und Auditoren ausbildet. Wenn eine Org wertvoll ist, wird sie von den Leuten aus der Öffentlichkeit für ihre Existenz Spenden erhalten. Sie ist aber nur wertvoll, wenn sie auditiert und Auditoren ausbildet.

Kleine Kurse für die Lebensführung, Verteidigung, Richtlinien, der OEC, Werbung – all dies ist auch wertvoll. Aber nur in dem Ausmaß, in dem dadurch Leute hereingebracht werden, um auditiert und als Auditoren ausgebildet zu werden.

Das Feld füllt sich mit Dianetik-Kursen und Dianetik-Auditoren. Das ist großartig. Es bedeutet aber, dass eine Org sie zur Verfügung stellen muss und mehr Auditing und Ausbildung auf höheren Stufen geben muss, um die härteren Fälle in Ordnung zu bringen und Auditoren höherer Stufen hervorzubringen.

Das ist der Kernpunkt davon. Eine 49-Mann-Org mit nur 3 Auditoren und einem Kursüberwacher wird fehlschlagen. In einer 49-Mann-Org sollte es 17 oder mehr Auditoren und Kursüberwacher geben. Wenn es mehr als 24 sind (1 zu 1), dann werden die Verwaltungsaktionen unter dem HCO ES und PES nicht durchgeführt, und die Linie verlangsamt sich.

Eine Org bringt Leute (auf jedem Gradienten) dazu, auditiert zu werden, und bringt Leute dazu, als Auditoren ausgebildet zu werden.

Das gibt den Zweck der Org – denn nur Auditing kann die Gemeinde klären. Das gibt Aktion. Das gibt Einnahmen.

Wenn eine Org nicht darauf ausgerichtet ist, wird kein noch so geschicktes Management sie in Gang bringen.

So ist es nun mal.

#### SOURCE

Ich bin die Source (dt.: Quelle) der Tech von Dianetik und Scientology, des Know-hows und der Form der Org.

Ein Mitarbeiter ist die Quelle seiner Statistiken.



Ich bin für das Potenzial des Auditings verantwortlich.

Ein Auditor ist für die Anwendung der Tech verantwortlich.

Ich habe die Bulletins und die Datenblätter geschrieben.

Der Kursüberwacher ist vollständig und allein dafür verantwortlich, sie dem Studenten zu übermitteln.

Wenn Sie dies als eine Tatsache ansehen, können Sie mit Leichtigkeit Ursache werden – über Ihren Posten, über diejenigen um Sie herum, über Ihre Statistiken.

Sie sind auch ein lebendiges, ursächliches Wesen.

Ich vertraue Ihnen.

**SIE SIND UND KÖNNEN URSACHE SEIN.**

Alles Liebe,

Ron

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 28. AUGUST 1970  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## KONTROLLE ÜBER STATISTIKEN

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 28. Aug. 70  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 5. Nov. 80.)

Ich denke, dass GDSes in einigen Bereichen unten sind, weil einige Leute einfach nicht wissen, wie man sie hinaufbekommt. Viele beobachten sie vom Gesichtspunkt eines Zuschauers. Na ja, sie ist unten. Schicksal. Sie hat sich erholt. Kismet (russisch für „Schicksal“). Sie ist gleich geblieben. „Allahs Wille.“

Das fehlende Datum ist, dass die Statistiken einer Org *völlig* unter der Kontrolle dieser Org stehen. Die Statistiken einer Org spiegeln die Produktion und Kompetenz der Org wider.

Nehmen wir als Beispiel die Statistik hereinkommender Briefe. a) Sie erhöhen die hinausgehenden Briefe, b) Sie geben Briefschreibern einen Checkout darauf, dass sie ihre Briefe vollständig mit Realität schreiben, c) Sie benutzen beim Schreiben eines Briefes immer CF-Folder, d) Sie erhöhen die Anzahl der hinausgehenden Briefe, e) Sie überprüfen hinausgehende Briefe stichprobenweise auf Realität und Richtliniengemäßheit hin, f) Sie bringen „Hardsell-“, gute Werbung heraus, g) Sie verwenden Informationspakete und h) Sie sorgen dafür, dass gewaltige Massenbriefsendungen gemäß den Richtlinien hinausgehen, i) Sie bieten an, was Sie erhältlich machen können, j) Sie machen das, was Sie anbieten, erhältlich. Ergebnis: Die hereinkommenden Briefe steigen steil an! Meine eigene Statistik von hereinkommenden Briefen (wenn ich mit einem anderen Namen unterzeichne) ist 1 zu 1. In den meisten Orgs beläuft es sich auf etwa 25 Prozent Erwiderungen.

Aber ich wette, viele Orgs haben es so erklärt: Es sei Schicksal oder „Werbung funktioniert nicht“ oder „die Öffentlichkeit in dieser Gegend hat geringes Interesse“.

Eine Erfolgsberichte-Statistik ist gänzlich unter Kontrolle. Man benutzt wirklich die Tech und verbessert wirklich Studenten und Fälle, und man bekommt einen Erfolgsbericht für jeden Abschluss. Da man einen Erfolgsbericht hat, bekommt man dann eine erneute Einschreibung und einen neuen Abschluss und einen neuen Erfolgsbericht.

Einschreibungen für Hauptdienste hängen vom Testen ab; davon, dass man dafür sorgt, dass das DMSMH gelesen wird, und von einem HAS-Kurs. Daher führen Sie als wirklichen öffentlichen Dienst massenhaft Tests durch, Sie verfügen über einen HAS oder einen Studiengang für das DMSMH-Buch, Sie halten einen wundervollen

HAS-Kurs ab. Sie bekommen eine Einschreibung für einen Hauptdienst. Eine einzige Person auf den Linien zu verlieren, ist streng genommen Nachlässigkeit.

Meine Einstellung gegenüber niedrigen GDSes ist also ungefähr dieselbe, die man jemandem gegenüber hätte, der nicht wusste, dass er Auto fuhr, und das Auto auf gerader Straße in einen Graben gefahren hat!

Ich spreche nicht in Ermangelung von Wissen darüber. Denn ich habe es gemacht und es ist ungefähr so leicht, wie in einem Lehnstuhl zu sitzen.

Mitarbeiter bereiten sich ihre eigenen Schwierigkeiten. In Johannesburg haben sie einmal alle Kinder in einer Schule getestet. Gott weiß, warum. Aber sie haben es gemacht. Und dann werteten sie es nach dem Schema für Erwachsene aus! „Siehst du, Josie-Ann (10 Jahre alt), du hast Schwierigkeiten mit deinem Ehemann.“ Hat die Eltern nicht nur halb auf die Palme gebracht. Maßgeschneiderte Abwärtsstatistiken.

Niemand hatte einen Checkout darauf erhalten, WARUM sie Leute testen. Oder was sie mit ihnen machen sollten.

Orgs werden einzig aufgrund von Mangel an Ausbildung und Verstehen und Einarbeiten von Leuten bestraft.

Jeder vernachlässigte Bereich, jeder halb getragene Hut ruiniert unser Hinausreichen dementsprechend. Jede gut durchgeführte Tätigkeit, sei sie klein oder groß, vergrößert unser Hinausreichen genau dementsprechend.

Je mehr Sie wissen und je besser Sie Ihren Job machen, desto eher werden wir es schaffen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. NOVEMBER 1971R

AUSGABE II

REVIDIERT AM 6. MÄRZ 1973

WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

GRUNDLEGENDER

MITARBEITER-HUT

## WIE SIE IHRE EIGENEN STATISTIKEN UND IHREN LOHN STEIGERN KÖNNEN

Das Wohlergehen einer Organisation und die Entlohnung ihrer Mitarbeiter kommt von ihren Statistiken.

Die Statistik des einzelnen Mitarbeiters zusammen mit denjenigen der anderen in der Abteilung ergibt insgesamt die Abteilungsstatistik.

Die Abteilungsstatistik zusammen mit den Statistiken der anderen Abteilungen ergibt die gegebenen Dienste und die Einnahmen der Org.

Es gibt eine Statistik für die Qualifikationsabteilung (Abteilung 5), die die durchschnittliche, wertvolle Produktion des Einzelnen misst. Diese Statistik ist „Bruttoeinnahmen der Org, geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiter“ für die betreffende Woche.

Nehmen wir an, dass diese Zahl zum Beispiel £18 oder \$43,20 beträgt. Nun, von diesen Bruttoeinnahmen müssen die Aufwendungen für das Betreiben der Org gedeckt werden – die Miete, das Telefon, die Stromrechnung, die Werbung und so weiter. Dies beläuft sich auf etwa 66% der Bruttoeinnahmen. Das bedeutet, jeder Einzelne würde im Schnitt nur einen Lohn von £6 oder \$14,68 erhalten.

Nun, das ist niedrig.

Aber es zeigt eindeutig, dass der Produktionswert vieler Einzelner in der Org viel zu niedrig liegt. Sie arbeiten entweder nicht oder das, woran sie arbeiten, ergibt zu wenig Produktion oder sie arbeiten nicht an dem, was für die Org wirklich nützlich wäre.

Guter Lohn besteht aus Folgendem:

- Abt. 1 gutes Anwerben, Ausbildung, Hutausbildung von Tech- und Verwaltungspersonal, reibungslose, schnelle Kommunikationslinien, hohes Ethikniveau;
- Abt. 2 effektive Werbung, Verkäufe von Publikationen, gute Briefregistration, gute, auf dem neuesten Stand befindliche Zentralakten und Adressensammlung, gute Registrationsarbeit;
- Abt. 3 gute Einnahmen, Auszahlungen und gutes Material;
- Abt. 4 ausgezeichneter, freundlicher Umgang mit Mitgliedern aus der Öffentlichkeit, ausgezeichnete schnelle Ausbildung, fehlerfreies Prozessing;

Abt. 5 präzises Wortklären, gute Org-Mitarbeiter und Auditor-Korrektur, gute Examination und Zertifizierung;

Abt. 6 Public Relations – Gebietskontrolle, umfangreiche öffentliche Kontaktarbeit, massive öffentliche Buchverkäufe, attraktive, überzeugende Einführungsdemonstrationen und Mini-Kurse, aktive Gruppen und aktive und gut entlohnte Feldmitarbeiter;

Abt. 7 Wissen, gute Leitung, Verteidigung, harte Arbeit, Koordination und Führerschaft – all diese Dinge laufen hinaus auf Lieferung und Einnahmen.

Jede einzelne von diesen Abteilungen und jede Unterabteilung hat eine Statistik.

Diese Statistiken setzen sich aus den individuellen Statistiken der einzelnen Mitarbeiter zusammen.

Daher stammen eine niedrige Anzahl von gegebenen Diensten und niedriger Lohn direkt von der Produktion jedes einzelnen Mitarbeiters auf seinem Posten.

Es gibt keine vage „Firma“, die für den Lebensunterhalt der Mitarbeiter aufkommt.

Die Mitarbeiter erhalten Lohn im Verhältnis dazu, was sie selbst – jeder Einzelne von ihnen – produzieren.

Wenn Mitarbeiter als eine Gruppe Out-Ethik, Faulenzertum, armselige Lieferung und niedrige Statistiken des Einzelnen duldet, dann werden sie schlecht entlohnt werden. So ist das nun mal.

Sie werden nicht nur schlecht entlohnt werden, sondern sie werden auch die ganze Sache im Stich lassen. Sie verweigern auch ihrer Gemeinde und ihren Fonds den weiteren Fortschritt auf dem Kontinent voranzutreiben.

---

Es ist nicht schwierig, seine eigenen Statistiken zu steigern. Ein persönliches Projekt kann dies bewerkstelligen.

Lesen Sie den Richtlinienbrief DAS ABLESEN VON STATISTIKEN, HCO PL 5. MAI 1971RA II.

- a. Hängen Sie eine tägliche Statistikkurve für die eigene Produktion auf.
- b. Setzen Sie jeden Morgen eine Statistikhöchstgrenze fest, die ein bisschen höher liegt als eine frühere Tageshöchstleistung.
- c. Erreichen Sie jeden Tag diese hohe Erwartung als ein Target und versuchen Sie, es zu übertreffen.

Sie werden zur Ursache über Ihre Umgebung werden, anstatt deren Wirkung zu sein.

Sie werden feststellen, dass Sie Ihre eigenen Statistiken verursachen.

Beginnen Sie eine Kampagne unter den Mitarbeitern, um zu erreichen, dass die Leute das Obige machen. Es wird darauf hinauslaufen, dass Sie besser entlohnt werden. Natürlich besteht immer die Chance, dass Sie, wenn Sie dies durchführen, am Ende eine Führungskraft werden.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. FEBRUAR 1972R

REVIDIERT AM 21. OKTOBER 1980

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE  
ALLE MITARBEITER

FÜHRUNGS-SERIE NR. 7R  
SETZEN VON TARGETS FÜR  
ABTEILUNGSSTATISTIKEN UND QUOTEN

Gemäß HCO-Richtlinienbrief vom 16. Dez. 65, STATISTIKEN DER INTERNATIONALEN FÜHRUNGSABTEILUNG, ist eine Statistik eine Zahl oder ein Betrag, der mit einer früheren Zahl oder einem früheren Betrag derselben Sache verglichen wird, und bezieht sich auf die Quantität der geleisteten Arbeit oder deren Wert in Geld.

In einer Scientology Organisation hat jede Abteilung, jede Unterabteilung und jeder Posten eine zugewiesene Statistik, die deren Arbeit oder Produktion repräsentiert. Auch gibt es in einer Scientology Organisation für die Arbeit oder Produktion jeder Abteilung, Unterabteilung und jedes Postens immer eine einzelne Person, der die Verantwortung dafür zugewiesen ist.

Von einem Mitarbeiter wird verlangt, dass er die Statistik jedes Postens, für den er verantwortlich ist, wöchentlich berichtet. Um dies zu tun, muss der Mitarbeiter eine tägliche, fortlaufende Aufzeichnung derartiger Statistiken führen; somit ist es möglich, die Statistik eines Tages mit der Statistik des Vortages zu vergleichen, um durch Hochrechnung die geplante Statistik für die Woche im Vergleich mit der bereits berichteten Statistik der letzten Woche vorherzusagen und um Aktionen zu veranlassen, die zum Ansteigen der täglichen Statistik und zum letztendlichen Ansteigen der wöchentlichen Statistik führen.

Dass der einzelne Mitarbeiter direkt dafür verantwortlich ist, solche Statistiken beeinflussen und steigern zu können, lässt sich leicht demonstrieren: Wenn ein Briefregistrar die meiste Zeit damit verbringt, verschütteten Kaffee von CF-Foldern abzuwischen, anstatt wirkliche Briefe zu schreiben, die kommunizieren und Reaktionen in Bezug auf Dienste hervorrufen, werden seine Statistiken bestimmt absinken.

Mit dem Erscheinen des HCO PLs vom 31. Jan. 1972, DAS WARUM IST GOTT, ist für niemanden mehr ein entschuldbarer Grund übrig geblieben, weshalb Statistiken nicht angehoben werden können. Deshalb ist der Grund dafür, dass so wenige Leute zum Gespräch mit dem Registrar in die Organisation geleitet werden, einzig und allein der, dass der Briefregistrar nicht produziert.

Hat man daher definiert, was eine Statistik ist und festgelegt, dass der Einzelne für eine Statistik direkt verantwortlich und somit fähig ist, sie zu erhöhen, kann das Sachgebiet, wie man Targets und Quoten in Beziehung zu den Statistiken festlegt, erfasst werden.

Ein Quota ist als Zuweisung von Produktion definiert. Es ist die Zahl, die dem, was auch immer produziert wird, zugewiesen ist. Um ein Beispiel zu nennen: Dem Direktor für Ausbildung wird das Quota gegeben, 45 Briefe pro Tag oder 225 pro Woche als Teil seiner Standard-Werbeaktionen zu schreiben.

Das Setzen von Targets ist als Bestimmung dessen definiert, welche Aktion oder Aktionen unternommen werden sollten, um ein gewünschtes Ziel zu erreichen. Im Falle des Direktors für Ausbildung wäre es so einfach, wie die notwendigen 45 Folder von den Zentralakten zu bekommen, die geforderte Anzahl von Briefen zu schreiben, die Folder an die Zentralakten zurückzugeben und zu beschließen, täglich so lange auf Posten zu bleiben, bis er das auf alle Fälle erreicht hat (bekannt als „seine eigene Ethik IN haben“).

Jedes Quota kann für einen täglichen und wöchentlichen Anstieg festgesetzt werden. Der Direktor für Ausbildung kann zum Beispiel ein Quota von 5 Briefen mehr als am Tag vorher festsetzen. Das würde bedeuten, dass er an einem Tag 45 Briefe schreibt, am nächsten Tag 50, am Tag danach 55 und so weiter.

In sehr erfolgreichen Organisationen ist die Praxis des Festsetzens von Quoten und Targets schon seit einiger Zeit in Gebrauch.

Der Produkt-Officer (oder in Abwesenheit des Produkt-Officers der Leitende Direktor) legt zusammen mit den Abteilungssekretären genau fest, was die Quoten für die wöchentlichen Abteilungsstatistiken sein werden, um sie über diejenigen der vorausgegangenen Woche hinaus zu steigern, und WIE dies erreicht werden wird. Die Abteilungssekretäre machen dasselbe mit den Direktoren ihrer Unterabteilungen, die Direktoren mit ihren Verantwortlichen für die Sektionen und die Verantwortlichen für die Sektionen mit dem Personal unter ihnen.

Die festgelegten Quoten sind realistisch und sind immer höher als diejenigen der Vorwoche, mit der festen Absicht, eine ständig steigende Statistikkurve zu schaffen. Wenn das durchgeführt wird, steigen die Statistiken, die Organisation expandiert, und mehr Mitarbeiter werden rekrutiert, angelernt und auf Posten ausgebildet, sodass mehr Produktion vor sich gehen kann, um die Statistiken weiter ansteigen zu lassen.

Das Setzen von Targets für die Tätigkeiten, die notwendig sind, um die Ausführung der Quoten zu erreichen, sind klar, entsprechen der Richtlinie und können durchgeführt werden. Gestatten Sie nicht, dass beim Zyklus der Targetsetzung verschwommene Verallgemeinerungen auftreten, da sonst nichts ausgeführt und die Targets nicht erreicht werden.

Alle Mitarbeiter müssen eine tägliche Darstellung und eine akkumulierende Darstellung ihrer Statistik für die Woche führen – beide auf demselben Millimeterpapier. Eine akkumulierende Darstellung bedeutet nur, dass man regelmäßig die Statistik eines Tages zu der des vorangegangenen Tages hinzuzählt. Im Beispiel des Direktors für Ausbildung wären es 45 Briefe am Montag, 95 Briefe am Dienstag (die

45 Briefe vom Montag zu den 50 Briefen von Dienstag hinzugezählt und so weiter). Die verantwortlichen Mitarbeiter überprüfen täglich mit ihren Untergebenen diese Darstellungen. Anhand dieser grafischen Darstellungen ist leicht zu erkennen, ob die Statistiken steigen, ob die Quoten erreicht werden und ob die Statistik höher sein wird als die der vorangegangenen Woche.

Auf diese Weise können Targets zum Laufen gebracht, neue Targets festgelegt und neue Quoten geplant werden; oder Hutausbildung und mehr Etablierungsarbeiten können vorgenommen werden, oder Ethik kann dort eingesetzt werden, wo die betreffende Person nicht fähig zu sein scheint, ihre eigene Ethik „in“ zu halten (wie im Beispiel des Briefregistrars, der mehr Zeit damit verbringt, auf einen Kaffee in die Kantine zu gehen, als auf Posten zu sein).

Es kann eine bestimmte Zeit festgelegt werden, zu der jeder Mitarbeiter täglich seine Darstellung für die Inspektion eingetragen haben sollte – wahrscheinlich wäre 14.00 Uhr am besten, da dies die festgelegte Zeit ist, zu der die Woche anfängt und endet, vom Donnerstag der einen Woche bis zum Donnerstag der folgenden Woche. Vorgesetzte können dann leicht ihre Inspektion durchführen, ohne aufgehalten zu werden, weil gewisse Mitarbeiter ihre Darstellungen berechnen und eintragen.

Heben Sie Ihre Statistiken an, indem Sie für Produktion der Mitarbeiter Quoten und Targets festsetzen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER





ETHIK,  
EHRlichkeit UND  
ÜBERLEBEN

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. JULI 1980R

REVIDIERT AM 5. NOVEMBER 1982

(Auch als HCOB herausgegeben mit  
gleichem Datum und gleichem Titel)

WIEDERVERVIELFÄLTIGEN  
ALLE HCOs  
TECHN. SEKR.  
QUALIFIKATIONSSEKR.  
D OF Ts  
KURSÜBERWACHER  
ETHIK-OFFICERS  
CRAMMING-OFFICERS  
STUDENTEN  
ALLE MITARBEITER  
ALLE HÜTE

DIE GRUNDLAGEN VON ETHIK

*Bezugsmaterialien:*

Bulletin für Dianetik-Auditoren 1	VORBEUGENDE DIANETIK
Bd. 1, Nr. 12. Juni 1951	(Abschnitt über Moral und Ethik)
PAB Nr. 40, 26. Nov. 1954	DER EHRENKODEX
Buch: <i>Die Wissenschaft des Überlebens</i>	Kapitel 21, „Ethikniveau“
HCO PL 9. Juli 80	ETHIK, RECHT UND DIE DYNAMIKEN
HEFT ÜBER ETHIK UND RECHT	im <i>Handbuch für den ehrenamtlichen Geistlichen</i>
HCO PL 1. Sept. 65 VII	ETHIKSCHUTZ
HCO PL 29. Apr. 65 III	ETHIK, REVIEW
HCO PL 27. Mai 60 II	„LIEBER SCIENTOLOGE ...“
HCO PL 12. Apr. 65 I	RECHT
HCO PL 11. Mai 65 I	HUT DES ETHIK-OFFICERS
HCO PL 6. März 66 I	BELOHNUNGEN UND STRAFEN, WIE MAN PERSONAL- UND ETHIK- ANGELEGENHEITEN HANDHABT
HCO PL 29. Dez. 66	DER HISTORISCHE VORLÄUFER VON ETHIK
HCO PL 18. Juni 68	ETHIK
HCO PL 4. Okt. 68 II	ETHIKPRÄSENZ
Rev. 10.7.80	
HCO PL 7. Dez. 69 I	DER ENTWURF VON ETHIK
HCO PL 7. Dez. 69 II	DAS WESEN DES ETHIK-OFFICERS
HCO PL 24. Febr. 69	RECHT
HCO PL 7. Sept. 63	KOMITEES DER BEWEISAUFNahme, DIE VERWALTUNG DES RECHTS VON SCIENTOLOGY
HCO PL 17. März 65 III	RECHTSPRECHUNG
HCO PL 24. Febr. 72 I	UNGERECHTIGKEIT

Zu allen Zeiten hat der Mensch mit den Begriffen richtig und falsch, Ethik und Recht gerungen.

Das Wörterbuch definiert *Ethik* als „die Lehre von der allgemeinen Natur der Moral und von den bestimmten moralischen Entscheidungen, die jemand in seinen Beziehungen zu anderen treffen muss“.

Das gleiche Wörterbuch definiert *Recht* als „Übereinstimmung mit moralischer Richtigkeit oder mit Vernunft, Wahrheit oder den Tatsachen“ oder als „die Anwendung des Gesetzes“.

Wie man sieht, sind diese Begriffe durcheinander gebracht worden.

Seit undenklichen Zeiten haben sich alle Philosophien mit diesen Gebieten beschäftigt. Und sie haben nie eine Lösung dafür gefunden.

Dass diese in Dianetik und Scientology gefunden wurde, ist ein bedeutender Durchbruch. Die Lösung lag darin, zuerst einmal die beiden Gebiete zu trennen. Von dort aus war es möglich, für jedes der beiden Gebiete eine brauchbare Technologie zu entwickeln.

*ETHIK* besteht einfach aus den Maßnahmen, die jemand bei sich selbst ergreift. Sie ist eine persönliche Angelegenheit. Wenn man ethisch ist oder „seine Ethik drin hat“, so beruht dies auf der eigenen Selbstbestimmung und wird von einem selbst bewirkt.

*RECHT* ist die Maßnahme der Gruppe gegen die Person, wenn sie versäumt, diese Maßnahmen selbst zu ergreifen.

## GESCHICHTLICHES

Diese Gebiete sind tatsächlich die Grundlage aller Philosophie. Aber bei jedem Studium der Geschichte der Philosophie wird klar, dass diese beiden Gebiete die Philosophen seit langem vor ein Rätsel gestellt haben.

Die frühen griechischen Anhänger von Pythagoras (griechischer Philosoph, lebte im sechsten Jahrhundert v.Chr.) versuchten ihre mathematischen Theorien auf das Gebiet des menschlichen Verhaltens und der Ethik anzuwenden. Einige Zeit später nahm Sokrates (griechischer Philosoph und Lehrer, 470? bis 399 v.Chr.) dieses Gebiet in Angriff. Er demonstrierte, dass all diejenigen, die darauf Anspruch erhoben, den Menschen zu zeigen, wie sie leben sollten, unfähig waren, ihre Ansichten zu verteidigen oder auch nur die von ihnen verwendeten Ausdrücke zu definieren. Er argumentierte, dass wir wissen müssen, was Mut und Recht, Gesetz und Regierung sind, bevor wir mutige oder gute Bürger oder gerechte oder gute Herrscher sein können. Das war gut und schön, aber dann weigerte er sich, Definitionen zu liefern. Er sagte, alle Sünde sei Unwissenheit, unternahm aber nicht die nötigen Schritte, um den Menschen von seiner Unwissenheit zu befreien.

Der Schüler von Sokrates, Plato (griechischer Philosoph, 427? bis 347 v.Chr.), hielt an den Theorien seines Meisters fest, bestand aber darauf, dass diese Begriffe nur mittels reiner Vernunft definiert werden könnten. Dies bedeutete, dass man sich in einem Elfenbeinturm vom Leben absondern und dort alles ausarbeiten müsste – nicht sehr brauchbar für den normalen Bürger.

Aristoteles (griechischer Philosoph, 384 bis 322 v.Chr.) befasste sich auch mit Ethik. Er erklärte unethisches Verhalten damit, dass sich die Begierden des Menschen gegenüber seiner Vernunft durchgesetzt haben.

Diese Kette setzte sich durch alle Zeiten fort. Ein Philosoph nach dem anderen versuchte, die Fragen der Ethik und des Rechts zu lösen.

Leider hat es bisher keine brauchbare Lösung gegeben, was durch das Sinken des ethischen Niveaus der Gesellschaft bewiesen wird.

Damit sehen Sie, dass es kein kleiner Durchbruch ist, der auf diesem Gebiet in etwa den letzten dreißig Jahren erzielt wurde. Wir haben die Begriffe definiert, bei denen Sokrates es unterließ, eine Definition zu geben, und besitzen eine funktionierende Technologie, die jeder anwenden kann, um sich mit ihrer Hilfe aus dem Sumpf zu ziehen. Die Naturgesetze, die diesem Gebiet zugrunde liegen, sind entdeckt und allen zur Verwendung zugänglich gemacht worden.

## ETHIK

Die Ethik ist dem Menschen so sehr von Natur aus zu Eigen, dass er, wenn er auf die schiefe Bahn gerät, immer danach streben wird, seinen eigenen Mangel an Ethik zu überwinden.

Im gleichen Augenblick, in dem er einen wunden Punkt in seiner Ethik entwickelt, weiß er es auch schon. Zu diesem Zeitpunkt beginnt er mit dem Versuch, die Ethik bei sich selbst in Ordnung zu bringen, und er könnte in dem Maß erfolgreich sein, in dem er sich langfristige Überlebenspläne vorstellen kann, auch wenn ihm die wirkliche Technologie der Ethik fehlt.

Allzu oft jedoch wird die Bank durch eine unethische Situation in Gang gesetzt; und wenn die Person keine Technologie hat, mit der sie die Situation analytisch in Ordnung bringen kann, besteht ihre „Lösung“ daraus, Motivatoren aufzumocken. Mit anderen Worten, sie neigt dazu zu glauben oder vorzugeben, dass ihr etwas angetan wurde, das ihre unethische Handlung veranlasst oder gerechtfertigt hat; und an diesem Punkt beginnt sie, bergab zu gehen.

Was die Person ruiniert, ist *nicht* ihr Versuch, die Ethik bei sich hereinzubringen. Was sie in die Tiefe hinunterstürzen lässt, ist der Automatismus der Bank, der sich bei ihr einschaltet, und die Tatsache, dass sie an diesem Punkt einen Bank-Mechanismus verwendet. Wenn das passiert, stößt sie eigentlich niemand heftiger in die Tiefe als sie sich selbst.

Und wenn sie einmal auf dem Weg nach unten ist, hat sie ohne die grundlegende Technologie der Ethik keine Möglichkeit, aus der Tiefe wieder hinaufzuklettern – sie bricht einfach zusammen, ganz unmittelbar und vorsätzlich. Und wenn es auch eine Menge Verkomplizierungen in ihrem Leben gibt und andere Leute da sind, die sie fertig machen – es beginnt doch alles mit ihrem Mangel an Wissen über die Technologie der Ethik.

Diese Technologie ist grundsätzlich eines der wichtigsten Werkzeuge, die ein Mensch verwendet, um sich auszugraben.

## DIE GRUNDNATUR DES MENSCHEN

Ganz gleich, wie kriminell jemand ist, er wird auf die eine oder andere Weise versuchen, die Ethik bei sich selbst in Ordnung zu bringen.

Das erklärt, warum Hitler die Welt dazu einlud, Deutschland zu zerstören. Vor September 1939 hatte er den ganzen Krieg gewonnen, noch bevor er ihn erklärte. Die Alliierten gaben ihm alles, was er wollte; er hatte einen der hervorragendsten Nachrichtendienste, die es je gegeben hat; er hatte Deutschland auf dem besten Weg, seine Kolonien zurückzugewinnen, und der Idiot erklärte den Krieg! Und damit bewirkte er einfach, dass über ihm und Deutschland alles völlig zusammenstürzte. Sein Scharfsinn bewegte sich mit Wahnsinnsgeschwindigkeit in die eine Richtung und sein innewohnender Sinn für Ethik brachte ihn dazu, in Wahnsinnsgeschwindigkeit in der anderen Richtung alles über sich zusammenstürzen zu lassen.

Jemand, dem jede Ethik-Technologie fehlt, ist unfähig, seine eigene Ethik in Ordnung zu bringen und sich von Handlungen, die gegen das Überleben gerichtet sind, zurückzuhalten; und er verursacht daher, dass alles über ihm zusammenstürzt. Und er wird nicht lebendig werden, außer er bekommt die grundlegende Technologie der Ethik in die Hand und wendet sie auf sich selbst und andere an. Er mag sie zuerst ein wenig ungenießbar finden, aber wenn man dabei ist, an Malaria zu sterben, beklagt man sich gewöhnlich nicht über den Geschmack von Chinin: Man mag es wohl nicht, aber man wird es bestimmt trinken.

## RECHT

Wenn der Einzelne darin versagt, seine eigene Ethik in Ordnung zu bringen, ergreift die Gruppe ihm gegenüber Maßnahmen, und das wird Recht genannt.

Ich habe festgestellt, dass dem Menschen Recht nicht anvertraut werden kann. Die Wahrheit ist, dass dem Menschen „Bestrafung“ nicht wirklich anvertraut werden kann. Er sucht damit nicht wirklich Disziplinierung zu erreichen, sondern verübt Ungerechtigkeiten. Er dramatisiert seine Unfähigkeit, seine eigene Ethik in Ordnung zu bringen, indem er versucht, andere dazu zu bringen, dass sie ihre Ethik in Ordnung bringen: Ich lade Sie dazu ein, das zu untersuchen, was in unserer heutigen Gesellschaft lachhafterweise als „Recht“ gilt. Viele Regierungen sind hinsichtlich ihrer göttlichen Korrektheit in Rechtsfragen so empfindlich, dass man kaum seinen Mund aufmachen kann, ohne dass sie in unkontrollierte Gewalt ausbrechen. Vielerorts ist es allein schon eine Katastrophe, in die Hände der Polizei zu fallen, sogar wenn man nur der Kläger ist, vom Angeklagten ganz zu schweigen. Daher ist die soziale Unruhe in solchen Gebieten am größten.

Wenn die Technologie der Ethik nicht bekannt ist, wird Recht zum Selbstzweck. Und daraus ergibt sich einfach eine Degeneration zum Sadismus, zu einer unnatürlichen Grausamkeit. Weil Regierungen Ethik nicht verstehen, haben sie „Ethik-Komitees“, aber diese sind alle im Rahmen des Rechts formuliert. Sie verstoßen sogar gegen die Herkunft des Wortes Ethik. Sie schreiben Ethik laufend zu Recht um – mit medizinischen Ethik-Komitees, psychologischen Ethik-Komitees, Kongress-Komitees und so weiter. Diese Komitees beruhen alle auf Recht, da sie nicht wirklich wissen, was Ethik ist. Sie nennen es Ethik, veranlassen aber Rechtsaktionen, und sie

bestrafen Leute und machen es für sie schwieriger, ihre eigene Ethik in Ordnung zu bringen.

Korrekte Rechtspflege wird erwartet und hat ihren klaren Anwendungsbereich. Wenn es keine Disziplin gibt, bricht die ganze Gruppe zusammen. Es wurde immer wieder festgestellt, dass das Scheitern einer Gruppe mit einem Mangel oder Verlust an Disziplin begann. Ohne sie gehen die Gruppe und ihre Mitglieder unter. Aber man muss Ethik *und* Recht verstehen.

Dem Einzelnen kann man Ethik anvertrauen, und wenn ihm beigebracht wird, seine eigene Ethik in Ordnung zu bringen, wird das Recht nicht länger das völlig beherrschende Gebiet sein, als das es hingestellt worden ist.

## DURCHBRUCH

Der Durchbruch in Scientology besteht darin, dass wir die grundlegende Technologie der Ethik *haben*. Zum ersten Mal *kann* der Mensch lernen, seine eigene Ethik in Ordnung zu bringen, und aus der Tiefe wieder hinaufklettern.

Dies ist eine brandneue Entdeckung; vor Scientology hat es sie noch nie irgendwo gegeben. Diese Entdeckung markiert einen Wendepunkt in der Geschichte der Philosophie. Der Einzelne kann diese Technologie erlernen, kann lernen, sie auf sein Leben anzuwenden, und kann dann seine eigene Ethik in Ordnung bringen, Zustände verändern und beginnen, mit eigener Kraft nach oben in Richtung Überleben zu streben.

Ich hoffe, dass Sie lernen, diese Technologie sehr gut anzuwenden – um Ihrer selbst willen, um der Menschen in Ihrer Umgebung willen und um der Zukunft dieser Kultur als Ganzes willen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. JULI 1980R  
REVIDIERT AM 25. MÄRZ 1989

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE HÜTE

## ETHIK, RECHT UND DIE DYNAMIKEN

Jedes Wesen besitzt eine unendliche Fähigkeit zu überleben. Wie gut es dies verwirklicht, hängt davon ab, wie gut es Ethik auf seine Dynamiken anwendet.

Die Ethik-Tech ist für das Individuum da.

Sie ist dazu da, dem Individuum eine Möglichkeit zu geben, sein Überleben zu steigern und sich damit von der enger werdenden Abwärtsspirale der heutigen Kultur zu befreien.

### ETHIK

Der ganze Gegenstand der Ethik ist ein Gebiet, das bei der Gesellschaft in ihrem gegenwärtigen Zustand beinahe verloren gegangen ist.

Ethik besteht in Wirklichkeit aus Vernunft in Richtung auf das höchste Überlebensniveau für das Individuum, die zukünftige Rasse, die Gruppe, die Menschheit und die anderen Dynamiken zusammengenommen.

Ethik ist Vernunft.

Die stärkste Waffe des Menschen ist seine Vernunft.

Das höchste Ethikniveau würde aus langfristigen Überlebenskonzepten mit minimaler Zerstörung bestehen, und zwar auf allen Dynamiken.

Eine optimale Lösung für jedes Problem wäre die Lösung, die den größten Nutzen für die größte Anzahl von Dynamiken bringen würde. Die schlechteste Lösung wäre diejenige, die der größten Anzahl von Dynamiken den größten Schaden bringen würde.

Tätigkeiten, die einer geringeren Anzahl von Dynamiken minimales Überleben bringen würden und dem Überleben einer größeren Anzahl von Dynamiken schaden würden, könnten nicht als vernünftige Tätigkeiten betrachtet werden. Einer der Gründe, warum diese Gesellschaft stirbt und so weiter, besteht darin, dass sie viel zu unethisch geworden ist. Vernünftiges Verhalten und optimale Lösungen sind in solchem Ausmaß nicht mehr in Gebrauch, dass die Gesellschaft im Verschwinden begriffen ist.

Unter Out-Ethik verstehen wir eine Handlung oder Situation, in die ein Individuum verwickelt ist, oder etwas, das das Individuum tut, das den Idealen, den höchsten Interessen und dem Überleben seiner Dynamiken entgegengesetzt ist.

Dass jemand eine Waffe entwickelt, die alles Leben auf diesem Planeten zerstören kann (wie im Fall von Atomwaffen und gewissen, von der amerikanischen Armee entwickelten Drogen) und sie verbrecherisch geisteskranken Politikern in die Hände gibt, ist offensichtlich keine Überlebenshandlung.

Dass eine Regierung der Inflation aktiv die Türe öffnet und sie bis zu einem Punkt kreiert, an dem eine Depression eine wirkliche Bedrohung für die Mitglieder dieser Gesellschaft darstellt, ist gelinde gesagt eine Nichtüberlebenshandlung.

Das wird so verrückt, dass in einer der Gesellschaften des Südpazifiks der Kindesmord zu einer vorherrschenden Leidenschaft wurde. Die Nahrungsversorgung war begrenzt, und die Leute dort wollten die Geburtenrate niedrig halten. Sie begannen mit Abtreibung, und wenn das nicht klappte, töteten sie die Kinder. Ihre zweite Dynamik brach zusammen. Diese Gesellschaft ist beinahe verschwunden.

Dies sind Handlungen, die darauf abzielen, für das Überleben der Mitglieder der Gesellschaft zerstörerisch und schädlich zu sein.

Ethik besteht aus den Handlungen, die der Einzelne auf sich nimmt, um optimales Überleben für sich und andere auf allen Dynamiken zu erreichen. Ethische Handlungen sind Überlebenshandlungen. Ohne die Anwendung von Ethik werden wir nicht überleben.

Wir wissen, dass das dynamische Prinzip des Daseins *Überlebe!* ist.

Auf den ersten Blick mag das zu grundlegend erscheinen. Es mag zu einfach erscheinen. Wenn man an Überleben denkt, ist man geneigt, den Fehler zu machen, in Begriffen von „allernotwendigsten Bedürfnissen“ zu denken. Das ist nicht Überleben. Überleben ist eine abgestufte Skala mit Unendlichkeit oder Unsterblichkeit am oberen und Tod und Schmerz am unteren Ende.

## GUT UND BÖSE, RICHTIG UND FALSCH

Vor Jahren entdeckte und bewies ich, dass der Mensch im Grunde gut ist. Das bedeutet, dass die grundlegende Persönlichkeit und die grundlegenden Absichten des Individuums gegenüber sich selbst und anderen gut sind.

Wenn jemand feststellt, dass er zu viele schädliche Handlungen gegen die Dynamiken begeht, wird er zu seinem eigenen Henker. Dies beweist uns, dass der Mensch im Grunde gut ist. Wenn er feststellt, dass er zu viel Böses begeht, bringt er ursächlich, unbewusst oder unwissentlich seine Ethik herein, indem er sich selbst zerstört, und er macht sich, ohne dass irgendjemand anders dabei nachhilft, selbst fertig.

Das ist der Grund, warum der Verbrecher Spuren am Ort des Verbrechens zurücklässt, warum sich die Leute seltsame, behindernde Krankheiten zulegen, warum sie sich selbst Unfälle verursachen und sogar beschließen, einen Unfall zu



haben. Wenn sie ihrer eigenen Ethik zuwiderhandeln, beginnen sie, zugrunde zu gehen. Das tun sie alles aus eigenem Antrieb, ohne dass jemand anders irgendetwas tut.

Der Verbrecher, der Spuren hinterlässt, tut dies in der Hoffnung, dass jemand auftauchen wird, um ihn daran zu hindern, anderen weiterhin zu schaden. Er ist im Grunde gut und will anderen nicht schaden: Und da er nicht in der Lage ist, sich selbst ganz zu stoppen, versucht er, Ethik bei sich hereinzubringen, indem er sich ins Gefängnis werfen lässt, wo er nicht länger Verbrechen begehen kann.

Gleichermaßen bringt ein Mensch, der sich durch Krankheit behindert oder sich in einen Unfall verwickelt, Ethik bei sich selbst hinein, indem er seine Fähigkeit, Schaden anzurichten, verringert oder vielleicht sogar, indem er sich ganz aus der Umgebung entfernt, der er geschadet hat. Wenn jemand böse Absichten hat und „absichtlich böse“ ist, verspürt er dennoch einen Drang, auch sich selbst zu stoppen. Er versucht, diese bösen Absichten zu unterdrücken, und wenn er das nicht auf direkte Weise kann, so tut er es auf indirekte Weise. Bösartigkeit, Krankheit und Zerfall gehen oft Hand in Hand.

Der Mensch ist im Grunde gut. Er hat im Grunde gute Absichten. Er will sich und anderen nicht schaden. Wenn ein Individuum den Dynamiken schadet, wird es in dem Versuch, diese Dynamiken zu retten, sich selbst zerstören. Das kann bewiesen werden und ist in unzähligen Fällen bewiesen worden. Diese Tatsache beweist, dass der Mensch im Grunde gut ist.

Auf dieser Grundlage basieren die Vorstellungen von richtig und falsch.

Sprechen wir von Ethik, so sprechen wir von richtigem und falschem Verhalten. Wir sprechen von gut und böse.

Das Gute kann man als irgendeine konstruktive Überlebenshandlung betrachten. Es ist so, dass nichts ohne eine kleine Zerstörung aufgebaut werden kann, genauso wie man die heruntergekommene Mietskaserne abreißen muss, um Platz für das neue Apartmenthaus zu schaffen.

Um gut zu sein, muss es dem Individuum, seiner Familie, seinen Kindern, seiner Gruppe, der Menschheit oder dem Leben etwas geben. Um gut zu sein, muss das Konstruktive einer Sache das in ihr enthaltene Zerstörerische übertreffen. Ein neues Heilmittel, das hundert Leben rettet und eines tötet, ist ein annehmbares Heilmittel.

Das Gute ist Überleben. Das Gute bedeutet, mehr Recht als Unrecht zu haben. Das Gute ist, bei konstruktiven Zielrichtungen im größeren Maße erfolgreich als erfolglos zu sein.

Gut sind solche Dinge, die das Überleben des Individuums, seiner Familie, seiner Kinder, seiner Gruppe, der Menschheit, des Lebens und von MEST fördern.

Gut sind solche Handlungen, die diesen Dynamiken mehr nutzen als schaden.

Das Böse ist das Gegenteil des Guten und ist all das, was für die verschiedenen Dynamiken mehr zerstörerisch als konstruktiv ist. Eine Sache, die mehr zerstört, als sie aufbaut, ist vom Standpunkt des Individuums, der zukünftigen Rasse, der

Gruppe, der Gattung, des Lebens oder des MESTs, die bzw. das dadurch zerstört wird, böse.

Wenn eine Handlung mehr zerstörerisch als konstruktiv ist, so ist sie böse. Sie ist unethisch. Wenn eine Handlung das Unterliegen mehr fördert als das Überleben, ist sie in dem Maße eine böse Handlung, in dem sie zerstört.

Schlicht gesagt, das Gute ist Überleben. Ethisches Verhalten ist Überleben. Böses Verhalten ist Nichtüberleben. Aufbau ist gut, wenn er das Überleben fördert. Aufbau ist böse, wenn er das Überleben behindert. Zerstörung ist gut, wenn sie das Überleben fördert.

Eine Handlung oder Entscheidung ist so richtig, wie sie das Überleben des Individuums, der zukünftigen Rasse, der Gruppe, der Menschheit oder des Lebens beim Fällen einer Entscheidung fördert. Völlig Recht zu haben würde unendliches Überleben bedeuten.

Eine Handlung oder Entscheidung ist in dem Grade falsch, wie sie gegen das Überleben des Individuums, der zukünftigen Rasse, der Gruppe, der Gattung oder des Lebens gerichtet ist, die für das Ausführen der Handlung oder das Fällen der Entscheidung verantwortlich sind. Das höchste Maß, in dem eine Person auf der ersten Dynamik im Unrecht sein kann, ist tot zu sein.

Die Person oder Gruppe, die im Durchschnitt mehr Recht als Unrecht hat (da diese Begriffe bei weitem keine absoluten Werte sind), sollte überleben. Ein Mensch, der im Durchschnitt mehr Unrecht als Recht hat, wird unterliegen.

Während es kein absolutes Recht oder absolutes Unrecht geben kann, würde eine richtige Handlung davon abhängen, ob sie das Überleben der direkt betroffenen Dynamiken fördert; eine falsche Handlung würde das Überleben der betroffenen Dynamiken behindern.

Werfen wir einen Blick darauf, wie diese Begriffe von richtig und falsch in unsere heutige Gesellschaft passen.

Dies ist eine sterbende Gesellschaft. Ethik ist so stark hinausgefallen und wird so wenig verstanden, dass diese Kultur gefährlich schnell dem Untergang entgegengeht.

Ein Mensch wird nicht lebendig werden und diese Gesellschaft wird nicht überleben, wenn die Ethik-Tech nicht in ihre Hände gelangt und von ihr angewendet wird.

Wenn wir Vietnam, Inflation, die Ölkrise, die Korruption der Regierung, Krieg, Verbrechen, Geisteskrankheit, Drogen, sexuelle Promiskuität usw. betrachten, sehen wir eine Kultur, die im Verschwinden begriffen ist. Dies ist ein unmittelbares Ergebnis davon, dass die Menschen darin versagen, Ethik auf ihre Dynamiken anzuwenden.

Tatsächlich beginnt es mit individueller Ethik.

Unehrlisches Verhalten ist Nichtüberleben. Alles, was die Zerstörung von Individuen oder Gruppen verursacht oder die Zukunft der Rasse beeinträchtigt, ist unvernünftig oder böse.

Das Halten seines Wortes, wenn es hoch und heilig versprochen wurde, ist ein Akt des Überlebens, da einem dann vertraut wird – aber nur so lange, wie man sein Wort hält.

Den Schwachen, den Feigen, den sträflich Unvernünftigen scheinen Unehrllichkeit und heimliche Machenschaften, das Schädigen anderer und das Zunichtemachen ihrer Hoffnungen der einzige Weg zu sein, das Leben zu führen.

Unethisches Verhalten ist in Wirklichkeit das Verhalten von Zerstörung und Furcht. Jemand erzählt Lügen, da er die Folgen fürchtet, falls er die Wahrheit sagt. Zerstörerische Handlungen werden gewöhnlich aus Furcht begangen. So ist der Lügner zwangsläufig ein Feigling und der Feigling zwangsläufig ein Lügner.

Die sexuell wahllose Frau, der Mann, der seinem Freund die Treue bricht, der gierige Perverse befassen sich alle mit so überlebensfeindlichen Dingen, dass Erniedrigung und Unglücklichsein ein wesentlicher Bestandteil ihrer Existenz sind.

Für manche scheint es vermutlich ganz normal und völlig in Ordnung zu sein, dass sie in einer äußerst heruntergekommenen Gesellschaft leben, die voller Verbrecher, Drogen, Krieg und Wahnsinn ist und wo wir in der ständigen Bedrohung leben, dass das gesamte Leben auf diesem Planeten ausgelöscht wird.

Ich möchte sagen, dass dies nicht normal und nicht notwendig ist. Es ist möglich, dass der Einzelne ein glückliches, produktives Leben führt, ohne sich darum sorgen zu müssen, ob er überfallen wird, wenn er aus der Tür geht, oder ob Russland den Vereinigten Staaten Krieg erklären wird oder nicht. Es ist eine Sache der Ethik. Es geht einfach darum, dass der Einzelne Ethik auf sein Leben anwendet und seine Dynamiken in Kommunikation und am Überleben hält.

## MORAL

Ethik ist also Überleben. Doch was ist mit solchen Dingen wie Moral, Idealen, Liebe? Gehen diese Dinge nicht über „reines Überleben“ hinaus? Nein, das tun sie nicht.

Romantische Romane und das Fernsehen lehren uns, dass der Held immer siegt und das Gute immer triumphiert. Doch es hat den Anschein, dass der Held nicht immer siegt und das Gute nicht immer triumphiert. Auf kurze Sicht können wir die Schurkerei überall um uns herum triumphieren sehen. Die Wahrheit ist aber, dass die Schurkerei über kurz oder lang verlieren wird. Man kann nicht durch das Leben gehen, indem man seine Mitmenschen zum Opfer macht, ohne schließlich in die Falle zu geraten und selbst das Opfer zu werden.

Allerdings beobachtet man dies nicht im gewöhnlichen Verlauf des Lebens. Man sieht, dass die Schurken überall Erfolg haben, offensichtlich Geld anhäufen, ihrem Bruder die Kehle durchschneiden, vor Gericht Erfolge absahnen und Herrschaft über die Menschen erlangen.

Ohne die letzte Konsequenz davon zu betrachten, die so sicher ist, wie die Tatsache, dass die Sonne auf- und untergeht, beginnt man zu glauben, dass das Böse triumphiert, während einem beigebracht wurde, dass nur das Gute triumphiert. Das kann dazu führen, dass die Person selbst versagt, und kann tatsächlich ihren Untergang verursachen.

Was Ideale, Ehrlichkeit und die Liebe zu seinem Nächsten angeht, so gibt es dort, wo diese Dinge fehlen, kein gutes Überleben für den Einzelnen oder für viele.

Der Verbrecher überlebt nicht gut. Der durchschnittliche Verbrecher verbringt den Großteil seiner Jahre als Erwachsener eingesperrt wie ein wildes Tier, bewacht und durch die Gewehre von Scharfschützen am Ausbrechen gehindert.

Ein Mann, der für seine Ehrlichkeit bekannt ist, wird mit Überleben belohnt – gute Arbeitsstellen, gute Freunde. Und der Mann, der Ideale hat, ganz gleich, wie sehr er dazu überredet wird, sie fallen zu lassen, überlebt nur so lange gut, wie er diesen Idealen treu bleibt.

Haben Sie je einen Arzt gesehen, der beginnt, aus persönlicher Gewinnsucht heraus heimlich Verbrecher zu behandeln oder mit Drogen zu dealen? Dieser Arzt wird nicht lange überleben, nachdem er seine Ideale beiseite gelegt hat.

Ideale, Moral, Ethik – all dies fällt unter dieses Verständnis von Überleben. Man überlebt, solange man sich selbst, seiner Familie, seinen Freunden und den Gesetzen des Universums treu bleibt. Wenn man in irgendeiner Beziehung versagt, verringert sich das Überleben.

Im modernen Wörterbuch finden wir, dass Ethik als „Moral“ definiert wird und Moral als „Ethik“. Diese beiden Wörter sind nicht austauschbar.

*Moral* sollte als Kodex für gutes Verhalten definiert werden, der aus der Erfahrung der Rasse heraus aufgestellt wurde, um als einheitlicher Maßstab für das Verhalten von Individuen und Gruppen zu dienen.

Moralregeln sind im Grunde Gesetze.

Ein Moralkodex entsteht, wenn durch tatsächliche Erfahrung entdeckt wird, dass eine bestimmte Handlung dem Überleben mehr schadet als nützt. Dann wird das Verbot dieser Handlung in die Sitten der Menschen aufgenommen und kann schließlich zum Gesetz werden.

In Abwesenheit eines erweiterten Denkvermögens sind Moralkodizes, solange sie ihrer Gruppe besseres Überleben verschaffen, ein lebenswichtiger und notwendiger Teil jeder Kultur.

Veralteten Moralregeln jedoch, so werden sie zur Last, und es erhebt sich Protest dagegen. Doch obwohl eine Revolte gegen Moralregeln als ihr Angriffsziel die Tatsache angeben mag, dass der Kodex nicht mehr in der gleichen Weise wie einst anwendbar ist, entstehen Revolten gegen Moralregeln im Allgemeinen deshalb, weil Individuen der Gruppe oder die Gruppe selbst so unethisch geworden sind, dass sie einen Freibrief in Anspruch nehmen wollen, gegen diese Moralregeln zu verstoßen, und nicht, weil die Kodizes selbst unvernünftig sind.

Wenn ein Moralkodex äußerst vernünftig wäre, könnte er gleichzeitig als äußerst ethisch betrachtet werden. Aber nur auf dieser höchsten Stufe könnte beides als gleich angesehen werden.

Das Höchste in der Vernunft bedeutet das Höchste im Überleben.

Ethisches Verhalten schließt das Befolgen der Moralkodizes der Gesellschaft, in der wir leben, mit ein.

## RECHT

Wenn ein Mensch darin versagt, Ethik auf sich selbst anzuwenden und die Moralgesetze seiner Gruppe zu befolgen, tritt das Recht auf den Plan.

Im Allgemeinen wird nicht erkannt, dass der Verbrecher nicht nur antisozial, sondern auch antiselbst ist.

Ein Mensch, der unethisch ist, dessen Dynamiken sich nicht in Kommunikation befinden, ist insofern ein potenzieller oder aktiver Verbrecher, als er laufend Verbrechen gegen die Überlebenshandlungen anderer begeht. Verbrechen könnte als die Herabsetzung des Überlebensniveaus auf irgendeiner der acht Dynamiken definiert werden.

Recht wird angewendet, wenn das unethische und zerstörerische Verhalten des Individuums beginnt, sich zu stark auf andere auszuwirken.

In einer Gesellschaft, die von Verbrechern geleitet und von einer unfähigen Polizei kontrolliert wird, identifiziert der Bürger reaktiv jede Rechtshandlung oder jedes Rechtssymbol mit Unterdrückung.

Wir haben aber eine Gesellschaft voller Leute, die die Ethik nicht auf sich selbst anwenden, und beim Fehlen wahrer Ethik kann man nicht mit anderen leben, und das Leben wird erbärmlich. Darum gibt es das Recht, das entwickelt wurde, um die Unschuldigen und Anständigen zu schützen.

Wenn jemand darin versagt, Ethik auf sich selbst anzuwenden und die Moralkodizes zu befolgen, ergreift die Gesellschaft Rechtsmaßnahmen gegen ihn.

Obwohl dem Recht in menschlichen Händen leider kein Vertrauen entgegengebracht werden kann, hat es als Grundabsicht und Grundziel das Überleben und Wohlergehen jener, denen es dient. Das Recht wäre jedoch nicht notwendig, wenn die Individuen in einem genügenden Maße geistig gesund und ethisch wären, sodass sie nicht den Versuch machen würden, das Überleben anderer zu schwächen.

Das Recht würde so lange angewendet werden, bis die eigene Ethik eines Menschen ihn zu einem geeigneten Kameraden für seine Mitmenschen macht.

## ETHIK, RECHT UND IHR ÜBERLEBEN

In der Vergangenheit ist das Thema Ethik eigentlich nicht sehr oft erwähnt worden; wohl aber das Recht. Rechtssysteme sind lange als Ersatz für Ethiksysteme

verwendet worden. Aber wenn man versucht, Ethik durch Recht zu ersetzen, gerät man in Schwierigkeiten.

Der Mensch hat keine wirklich brauchbare Methode gehabt, um Ethik auf sich selbst anzuwenden. Die Gebiete der Ethik und des Rechts sind schrecklich aberriert worden.

Wir haben nun die Tech der Ethik und des Rechts entwirrt. Für den Menschen ist das in diesem Gebiet die einzige Lösung, die er hat.

Seit Äonen haben die Leute versucht, ihre eigene Ethik bei sich hereinzubringen, ohne zu wissen, wie. Ethik hat sich mit den Bestrebungen des Individuums entwickelt, fortgesetztes Überleben zu erreichen.

Wenn ein Mensch etwas Unethisches tut (das sein Überleben oder das anderer schädigt), versucht er, dieses Unrecht wiedergutzumachen. Gewöhnlich endet es einfach damit, dass er alles über sich zusammenstürzen lässt, das heißt, er erleidet einen geistigen und/oder körperlichen Zusammenbruch in einem solchen Ausmaß, dass er nicht mehr ursächlich wirken kann.

Er lässt alles über sich zusammenstürzen, weil er in der Anstrengung, sich zu beherrschen und vom Begehen weiterer schädlicher Handlungen abzuhalten, damit beginnt, sich von dem Gebiet, das er geschädigt hat, zurückzuziehen und zurückzuhalten. Ein Mensch, der dies tut, wird immer weniger fähig, seine Dynamiken zu beeinflussen, und wird damit ihr Opfer. Es wird hier darauf hingewiesen, dass jemand anderen Dynamiken jene Dinge angetan haben muss, die nun die anderen Dynamiken anscheinend ihm antun können. Darum befindet er sich in einer Lage, in der er verletzt werden kann, und er verliert die Kontrolle. Er kann in der Tat eine Null an Einfluss und ein Vakuum für Schwierigkeiten werden.

Dies geschieht, weil die Person die grundlegende Ethik-Tech nicht hat. Sie ist ihr nie erklärt worden. Niemand hat ihr je gesagt, wie sie aus dieser Grube, die sie sich selbst gegraben hat, herauskommen könnte. Diese Tech ist vollständig unbekannt geblieben.

So ist es mit der Person bergab gegangen.

Ethik ist eines der wichtigsten Hilfsmittel, die ein Mensch gebraucht, um sich damit auszugraben.

Jeder Mensch wird versuchen, sich auszugraben, egal, ob er weiß, wie man das macht. Es spielt keine Rolle, wer er ist oder was er getan hat, er wird auf die eine oder andere Weise versuchen, seine eigene Ethik bei sich hereinzubringen.

Selbst bei Hitler und Napoleon gab es Bestrebungen, sich selbst zurückzuhalten. Wenn man das Leben dieser Menschen betrachtet, ist es interessant, wie gründlich sie an der Selbsterstörung gearbeitet haben. Die Selbsterstörung ist ihr Versuch, Ethik bei sich selbst anzuwenden. Sie arbeiteten auf mehreren Dynamiken an dieser Selbsterstörung. Sie können ihre Ethik nicht bei sich hineinbringen, sie können sich nicht davon abhalten, diese schädlichen Handlungen zu begehen, also bestrafen sie sich selbst. Sie erkennen, dass sie Verbrecher sind, und lassen alles über sich zusammenstürzen.

Alle Wesen sind im Grunde gut und versuchen zu überleben, so gut sie können. Sie sind bestrebt, Ethik auf ihren Dynamiken hineinzubringen.

Ethik und Recht wurden entwickelt und existieren, um dem Einzelnen in seinem Drang zum Überleben zu helfen. Sie sind vorhanden, um die Kommunikation zwischen den Dynamiken aufrechtzuerhalten. Die Tech der Ethik ist die eigentliche Tech des Überlebens.

Die Dynamiken eines Menschen sind in dem Maße in Kommunikation, wie er Ethik auf sein Leben anwendet. Wenn jemand die Ethik-Tech kennt und sie auf sein Leben anwendet, kann er die Kommunikation zwischen den Dynamiken aufrechterhalten und sein Überleben laufend steigern.

Aus diesem Grund existiert Ethik: Damit wir überleben können, so wie wir überleben wollen, indem unsere Dynamiken in Kommunikation miteinander stehen.

Ethik darf nicht mit Recht verwechselt werden. Recht wird nur angewendet, nachdem das Individuum darin versagt hat, Ethik bei sich selbst anzuwenden. Wenn persönliche Ethik auf allen Dynamiken vorhanden ist, sind Rechtsaktionen der dritten Dynamik keine Hauptanliegen mehr. An diesem Punkt erhält man eine Welt ohne Verbrechen.

Bei einem Mann, der seinen Arbeitgeber bestiehlt, befindet sich seine dritte Dynamik nicht in Kommunikation mit seiner ersten Dynamik. Er steuert auf das Gefängnis zu, zumindest aber auf Arbeitslosigkeit, was man nicht als bestmögliches Überleben auf der ersten und zweiten Dynamik (ganz zu schweigen von den restlichen) bezeichnen würde. Vermutlich glaubt er, dass er sein Überleben durch Stehlen fördert, doch wenn er die Tech der Ethik kennen würde, so würde er begreifen, dass er sich und anderen schadet und es mit ihm nur weiter bergab gehen wird.

Der Mann, der lügt, die Frau, die ihren Ehemann betrügt, der Jugendliche, der Drogen nimmt, der Politiker, der in unehrliche Geschäfte verwickelt ist – sie alle schneiden sich selbst die Kehle durch. Sie schaden ihrem eigenen Überleben, indem ihre Dynamiken sich nicht in Kommunikation befinden und sie nicht Ethik auf ihr Leben anwenden.

Es mag für Sie überraschend klingen, aber ein reines Herz und saubere Hände sind die einzige Art und Weise, um Glück und Überleben zu erreichen. Dem Verbrecher wird es nie gelingen, wenn er sich nicht bessert; und der Lügner wird nie glücklich oder mit sich selbst zufrieden sein, bis er beginnt, die Wahrheit zu sagen.

Die optimale Lösung für jedes Problem, das sich im Leben stellt, wäre diejenige, die zu besserem Überleben auf der Mehrzahl der Dynamiken führt.

Somit sehen wir, dass eine Kenntnis der Ethik zum Überleben notwendig ist.

Die Kenntnis und Anwendung der Ethik ist der Weg, der aus der Falle aus Erniedrigung und Schmerz hinausführt.

Wir können, ein jeder von uns, Glück und bestmögliches Überleben für uns und andere erreichen, indem wir die Technologie der Ethik anwenden.

## WAS GESCHIEHT, WENN DIE DYNAMIKEN UNETHISCH WERDEN

Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass diese Dynamiken das Leben ausmachen. Keine funktioniert für sich allein, ohne in Wechselwirkung mit den anderen Dynamiken zu stehen.

Das Leben ist eine Gruppenanstrengung. Keiner überlebt allein.

Wenn eine Dynamik unethisch wird, bricht ihre Kommunikation mit den anderen Dynamiken (mehr oder weniger) ab. Um in Kommunikation zu bleiben, müssen die Dynamiken ethisch bleiben.

Nehmen wir das Beispiel einer Frau, die sich völlig von der dritten Dynamik zurückgezogen hat. Sie will nichts mit Gruppen oder den Leuten aus ihrer Stadt zu tun haben. Sie hat keine Freunde. Sie schließt sich den ganzen Tag in ihrem Haus ein und glaubt (aus einer irrigen Vorstellung von Unabhängigkeit oder Individualität heraus), dass sie so auf ihrer ersten Dynamik besser überlebt. In Wirklichkeit ist sie ganz unglücklich und einsam und lebt in Furcht vor anderen Menschen. Um ihr Elend und ihre Langeweile zu lindern, beginnt sie, Beruhigungsmittel zu nehmen, von denen sie abhängig wird, und fängt schließlich auch an, Alkohol zu trinken.

Sie ist eifrig dabei, ihr Dilemma mit weiteren zerstörerischen Handlungen zu „lösen“. Man kann sehen, wie sie ihre erste, zweite und dritte Dynamik aus der Kommunikation gestoßen hat. Sie zerstört aktiv ihr Überleben auf ihren Dynamiken. Diese Handlungen sind äußerst unethisch, und es wäre nicht überraschend, wenn sie sich schließlich mit der tödlichen Kombination von Beruhigungsmitteln und Alkohol umbringen würde.

Oder nehmen wir den Mann, der an seinem Arbeitsplatz zerstörerische Handlungen begeht. Diese Handlungen brauchen nicht bedeutend zu sein; sie können so einfach sein, wie zu spät zur Arbeit zu kommen, die einzelnen Arbeiten nicht so fachmännisch auszuführen, wie er könnte, Ausrüstung zu beschädigen oder Dinge vor seinem Arbeitgeber zu verbergen. Er braucht sich nicht offen mit der völligen Zerstörung des Unternehmens zu befassen, um zu wissen, dass er schädliche Handlungen begeht.

Dieser Mann stellt nun fest, dass er im Laufe der Zeit mehr und mehr ins Unethische abgleitet. Er hat das Gefühl, er müsse immer mehr verbergen, und er weiß nicht, wie er diese Abwärtsspirale anhalten kann. Sehr wahrscheinlich ist es ihm niemals auch nur in den Sinn gekommen, dass er sie anhalten könnte. Ihm fehlt die Tech der Ethik. Vermutlich merkt er nicht, dass seine Dynamiken durch seine Handlungen aus der Kommunikation gestoßen werden.

Dies kann seine anderen Dynamiken auf verschiedene Weise beeinflussen. Er wird sich wahrscheinlich ein wenig elend fühlen, und da er im Grunde gut ist, wird er Schuldgefühle haben. Wenn er abends nach Hause kommt und seine Frau in heiterem Ton zu ihm sagt: „Wie war dein Tag heute?“, so duckt er sich ein wenig und fühlt sich ein bisschen schlechter. Er beginnt zu trinken, um das Elend zu



betäuben. Er ist mit seiner Familie nicht mehr in Kommunikation. Er ist mit seiner Arbeit nicht mehr in Kommunikation. Seine Arbeitsleistungen lassen nach. Er fängt an, sich selbst und seine Sachen zu vernachlässigen. Er hat am Leben keine Freude mehr. Sein glückliches und befriedigendes Leben entgleitet ihm. Weil er die Ethik-Tech nicht kennt und sie nicht auf sein Leben und seine Dynamiken anwendet, gerät ihm die Situation völlig außer Kontrolle. Ohne es zu wissen, ist er zur Wirkung seiner eigenen Out-Ethik geworden. Wenn er sein Leben nicht durch die Anwendung von Ethik in Ordnung bringt, wird er zweifellos als elender Mensch sterben.

Nun frage ich Sie, was ist das für ein Leben? Unglücklicherweise ist das heutzutage nur allzu üblich.

Ein Mensch kann nicht auf einer Dynamik unethisch werden, ohne dass dies für seine anderen Dynamiken katastrophale Folgen hat.

Es ist wirklich sehr tragisch, und die Tragik wird noch durch die Tatsache verschlimmert, dass es so unnötig ist. Wenn der Mensch nur die einfache Tech der Ethik kennen würde, könnte er für sich die Selbstachtung, die persönliche Befriedigung und den Erfolg erlangen, von denen er glaubt, er könne nur davon träumen, sie aber nicht erreichen.

Der Mensch strebt nach Überleben. Überleben misst sich in Vergnügen. Das bedeutet für die meisten Menschen Glück, Selbstachtung, die persönliche Befriedigung einer gut gemachten Arbeit und Erfolg. Ein Mensch mag Geld haben, er mag eine Menge persönlicher Besitztümer haben usw., aber er wird nicht glücklich sein, wenn er nicht wirklich seine Ethik drin hat und weiß, dass er diese Dinge auf ehrliche Weise erworben hat. Diese reichen Kriminellen aus Politik und Hochfinanz sind nicht glücklich. Sie mögen vom einfachen Mann wegen ihres Reichtums beneidet werden, aber sie sind sehr unglückliche Leute, die am Ende meistens durch Drogen- oder Alkoholsucht, Selbstmord oder andere Mittel der Selbstzerstörung zugrunde gehen.

Schauen wir uns das heute nur allzu häufige Vorkommen von unethischem Verhalten auf der zweiten Dynamik an. Im Allgemeinen wird dies als völlig akzeptabel betrachtet.

Es ist leicht zu sehen, wie unethisches Verhalten auf der zweiten Dynamik die anderen Dynamiken beeinträchtigt.

Nehmen wir eine junge Frau, die einigermaßen glücklich verheiratet ist und beschließt, mit ihrem Chef, der zufällig ein guter Freund ihres Mannes ist, ein Verhältnis anzufangen. Dies ist ganz offensichtlich unethisch und auch gegen das Gesetz, obwohl eine erstaunliche Anzahl von Leuten diese Art von Verhalten akzeptabel oder höchstens leicht tadelnswert finden würden.

Das ist jedoch eine sehr zerstörerische Handlung. Die Frau wird unter Schuldgefühlen leiden. Sie wird sich als Betrügerin fühlen und unglücklich sein, weil sie weiß, dass sie ihrem Ehemann gegenüber eine schlechte Handlung begangen hat. Ihre Beziehung zu ihm wird sicher leiden, und da ihr Chef zu Hause so ziemlich die gleiche Erfahrung macht, werden sie und er beginnen, gegeneinander schlechte

Gefühle zu hegen, weil sie anfangen, sich gegenseitig die Schuld an ihrem Unglück zu geben. Schließlich sind ihre Dynamiken völlig durcheinander und befinden sich nicht mehr in Kommunikation. Die Frau wird sich auf ihrer ersten Dynamik unglücklich fühlen, da sie ihren eigenen Moralkodex aufgegeben hat. Ihre zweite Dynamik wird sich nicht mehr in Kommunikation befinden, und es kann sein, dass sie sogar beginnt, an ihrem Mann herumzunörgeln und eine Abneigung gegen ihn zu entwickeln. Die berufliche Situation ist angespannt, da sie nun mit ihrem Chef und ihren Mitarbeitern nicht mehr in Kommunikation ist. Ihr Chef hat seine Beziehung und Freundschaft mit ihrem Mann ruiniert. Sie ist so in diese drei Dynamiken verwickelt, dass die Kommunikation dieser drei mit der vierten, fünften und sechsten Dynamik völlig abbricht. Dies alles ist die Folge davon, wenn Ethik auf einer einzigen Dynamik hinausfällt.

Die Auswirkungen breiten sich heimtückisch auf alle Dynamiken aus.

Unser Überleben ist nur dadurch gesichert, dass wir Ethik kennen und auf unsere Dynamiken anwenden, damit deren Kommunikation untereinander aufrechterhalten bleibt.

Mit Hilfe der Ethik können wir Überleben und Glück für uns selbst und den Planeten Erde erreichen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. FEBRUAR 1960

MAGAZINARTIKEL  
STHIL  
ASSOZIATIONSSEKRETÄR  
HCO-SEKRETÄRE  
MISSIONSINHABER

### EHRliche MENSCHEN HABEN AUCH RECHTE

(Ursprünglich als ein HCO-Bulletin herausgegeben,  
gleiches Datum, gleicher Titel)

Nachdem Sie ein hohes Fähigkeitsniveau erreicht haben, werden Sie der Erste sein, der auf seinem Recht besteht, mit ehrlichen Menschen zu leben.

Wenn Sie die Technologie des Verstands kennen, dann wissen Sie, dass es ein Fehler ist, „Rechte des Individuums“ und „Freiheit“ als Argumente zu benutzen, um jene zu schützen, die auf Zerstörung aus sind.

Die Rechte des Einzelnen wurden nicht geschaffen, um Verbrecher zu schützen, sondern um ehrlichen Menschen Freiheit zu bringen. In diese geschützte Sphäre tauchen dann jene, die „Freiheit“ und „die persönliche Unabhängigkeit“ brauchen, um ihre eigenen zweifelhaften Aktivitäten zu verbergen.

Freiheit ist für ehrliche Menschen da. Kein Mensch, der nicht selbst ehrlich ist, kann frei sein – er ist seine eigene Falle. Wenn seine eigenen Taten nicht enthüllt werden können, dann ist er ein Gefangener; er muss sich vor seinen Mitmenschen zurückhalten und ist ein Sklave seines eigenen Gewissens. Freiheit muss verdient sein, bevor irgendwelche Freiheit möglich ist.

Unehrlliche Menschen zu beschützen heißt, sie in ihre eigene Hölle zu verdammen. Indem man die „Rechte des Einzelnen“ zu einem Synonym für das „Beschützen des Verbrechers“ macht, hilft man, einen Sklavenstaat für alle herbeizuführen; denn wo die „persönliche Unabhängigkeit“ missbraucht wird, kommt damit eine Ungeduld auf, die uns schließlich alle dahinrafft. Die Zielscheibe aller Strafgesetze sind die wenigen, die fehlgehen. Solche Gesetze schädigen und beschränken leider auch diejenigen, die nicht fehlgehen. Wenn alle ehrlich wären, gäbe es keine Strafandrohungen.

Es gibt für eine unehrliche Person nur einen einzigen Ausweg – ihren eigenen Verantwortlichkeiten in der Gesellschaft ins Auge zu sehen und sich mit ihren Mitmenschen, ihrer Familie und der Welt im Allgemeinen wieder in Kommunikation zu bringen. Indem sie sich auf ihre „Rechte des Einzelnen“ zu berufen sucht, um sich vor einer Untersuchung ihrer Taten zu schützen, reduziert sie genau in diesem Grade die Zukunft der persönlichen Freiheit. Denn sie selbst ist

nicht frei. Sie infiziert jedoch andere, die ehrlich sind, indem sie *deren* Recht auf Freiheit benutzt, um sich zu schützen.

Ein schlechtes Gewissen ist ein unsanftes Ruhekissen. Und es wird sich um nichts sanfter darauf ruhen lassen, wenn man sich angesichts seiner Missetaten durch das Plädoyer zu schützen sucht: „Freiheit bedeutet, dass du niemals auf mich schauen darfst.“ Jemandes Recht auf Überleben ist direkt mit seiner Ehrlichkeit verknüpft.

Freiheit für den Menschen bedeutet nicht die Freiheit, den Menschen zu schädigen. Redefreiheit bedeutet nicht, dass man die Freiheit hätte, durch Lügen Schaden anzurichten.

Der Mensch kann nicht frei sein, während jene in seiner Mitte weilen, die Sklaven ihrer eigenen Schrecken sind. Die Mission einer technisch orientierten Raumfahrtgesellschaft besteht darin, den Einzelnen unterzuordnen und ihn durch wirtschaftlichen und politischen Zwang zu kontrollieren. Das einzige Opfer in einem Zeitalter der Maschine ist der Einzelne und seine Freiheit.

Um diese Freiheit zu bewahren, darf man es nicht zulassen, dass Menschen unter dem Schutz dieser Freiheit ihre bösen Absichten verbergen. Um frei zu sein, muss ein Mensch mit sich selbst und seinen Mitmenschen ehrlich sein. Wenn ein Mensch seine eigene Ehrlichkeit dafür einsetzt, um gegen die Entlarvung von Unredlichkeit zu protestieren, dann ist dieser Mensch ein Feind seiner eigenen Freiheit.

Wir können nur so lange in der Sonne stehen, wie wir nicht zulassen, dass die Taten anderer die Dunkelheit bringen.

Freiheit ist für ehrliche Menschen da. Persönliche Freiheit existiert nur für diejenigen, die die Fähigkeit besitzen, frei zu sein.

Wir wissen heute in Scientology, wer der Kerkermeister ist – es ist die Person selbst. Und wir können das Recht wiederherstellen, im Sonnenlicht zu stehen, indem wir das Böse ausmerzen, das die Menschen sich selbst antun.

Sagen Sie also nicht, die Untersuchung einer Person oder die Untersuchung der Vergangenheit sei ein Schritt in Richtung Sklaverei. Denn in Scientology ist eine solche Maßnahme der erste Schritt, der den Menschen von seiner eigenen Schuld befreien wird.

Wäre es die Absicht des Scientologen, die Schuldigen zu bestrafen, dann, und nur dann, wäre es verkehrt, in die Vergangenheit eines anderen hineinzuschauen.

Wir sind jedoch nicht die Polizei. Unser Hinschauen ist der erste Schritt, um die Tore aufzuschließen – denn sie sind alle von *innen* versperrt.

Wer würde strafen, wenn er retten könnte? Nur ein Verrückter würde eine erwünschte Sache, die er in Ordnung bringen könnte, zerbrechen – und wir sind nicht verrückt.

Der Einzelne darf in diesem Zeitalter der Maschine nicht untergehen – Rechte hin, Rechte her. Der Verbrecher und der Verrückte dürfen mit ihren neuentdeckten zerstörenden Werkzeugen nicht triumphieren.

Am wenigsten frei ist die Person, die ihre eigenen Taten nicht enthüllen kann und gegen die Enthüllung der unrichtigen Handlungen anderer protestiert. Auf solchen Leuten wird eine künftige politische Sklaverei aufgebaut werden, in der wir alle Nummern haben – und unser Schuldgefühl – außer wir handeln!

Es ist faszinierend, dass Erpressung und Bestrafung bei allen üblen Mächtschaften der Grundgedanke sind. Was würde geschehen, wenn es diese zwei Dinge nicht mehr gäbe? Was würde geschehen, wenn alle Menschen frei genug wären, um zu sprechen? Dann und nur dann gäbe es Freiheit.

An dem Tage, wo wir einander vollständig vertrauen können, wird auf der Erde Frieden sein!

Stehen Sie dieser Freiheit nicht im Weg. Seien Sie selbst frei!

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-BULLETIN VOM 21. JANUAR 1960

AUSGABE I

MISSIONSINHABER  
HCO-SEKRETÄRE  
ASSOZIATIONSSEKRETÄRE  
HCO- UND  
HASI-MITARBEITER

## RECHTFERTIGUNG

Wenn jemand eine Overt-Handlung begangen hat und sie dann zurückhält, so bedient er sich gewöhnlich des sozialen Mechanismus der Rechtfertigung.

Wir alle haben gehört, wie Leute ihre Handlungen zu rechtfertigen versuchten, und instinktiv gewusst, dass die Rechtfertigung einem Schuldbekentnis gleichkommt. Doch bis jetzt haben wir den genauen Mechanismus, der der Rechtfertigung zugrunde liegt, nicht verstanden.

Ohne die Verwendung von Scientology Auditing war es nicht möglich, sich vom Bewusstsein, eine Overt-Handlung begangen zu haben, zu erleichtern, es sei denn durch den Versuch, den *Overt abzuschwächen*.

Einige Kirchen benutzten den Mechanismus der Beichte. Dies war ein begrenzter Versuch, eine Person vom Druck ihrer Overt-Handlungen zu erleichtern. Später bediente man sich des Mechanismus der Beichte als eine Art Erpressungsmittel, wodurch man von der beichtenden Person einen höheren Beitrag erhalten konnte. Tatsächlich ist dieser Mechanismus in einem solchen Ausmaß begrenzt, dass er äußerst gefährlich sein kann. Die Verantwortung des Individuums wird durch die religiöse Beichte nicht wirklich betont; es wird im Gegenteil danach getrachtet, Gott die Verantwortung zuzuschieben – was an sich schon eine Art Blasphemie ist. Ich verfolge keine eigennützigen Zwecke, was Religion betrifft. Religion als solche ist eine recht natürliche Sache. Aber die Psychotherapie muss eine vollendete Angelegenheit sein, sonst kann sie – wie wir alle wissen – zu einer gefährlichen Angelegenheit werden. Das ist der Grund, warum wir Engramme und Prozesse flach machen. Damit die Beichte ungefährlich und wirksam ist, muss sie von einem vollständigen Übernehmen der Verantwortung begleitet werden. Alle Overt-Handlungen sind das Produkt von Verantwortungslosigkeit auf einer oder mehreren Dynamiken.

Withholds sind eine Art Overt-Handlung an sich, haben aber einen anderen Ursprung. Eigentümlicherweise haben wir gerade schlüssig bewiesen, dass der Mensch im Grunde gut ist – eine Tatsache, die sich den älteren religiösen Glaubensüberzeugungen entgegensetzt, nach denen der Mensch im Grunde schlecht ist. Der Mensch ist in einem solchen Ausmaß gut, dass er danach trachtet, seine Macht zu verkleinern, wenn er erkennt, dass er sehr gefährlich ist und sich im Irrtum befindet. Und wenn das nicht hilft und er feststellt, dass er immer noch

Overt-Handlungen begeht, dann trachtet er danach, sich selbst zu beseitigen, indem er entweder weggeht oder sich fangen und hinrichten lässt. Ohne diese Berechnung wäre die Polizei beim Aufdecken von Verbrechen machtlos – der Verbrecher hilft immer dabei, sich fangen zu lassen. Warum die Polizei den gefangenen Verbrecher bestraft, ist das Rätsel. Der gefangene Verbrecher wünscht, dass man ihn weniger schädlich für die Gesellschaft macht, und er wünscht Rehabilitation. Nun, wenn das stimmt, warum entledigt er sich dann nicht selbst seiner Last? Tatsache ist, dass er das Abladen dieser Last für eine Overt-Handlung hält. Leute halten Overt-Handlungen zurück, da sie denken, diese zu erzählen, sei eine weitere Overt-Handlung. Es sieht so aus, als ob Thetane versuchten, alles Schlechte auf der Welt zu absorbieren und es außer Sichtweite zu halten. Das ist hirnverbrannt; indem Overt-Handlungen zurückgehalten werden, werden sie im Universum in der Schwebelage gehalten und sind als Withholds ganz allein die Ursache für fortwährendes Übel. Der Mensch ist im Grunde gut, aber er konnte dies bis jetzt nicht zum Ausdruck bringen. Niemand anders als das Individuum könnte für seine eigenen Sünden sterben – die Dinge anders hinzustellen hieße, den Menschen in Ketten zu halten.

Angesichts dieser Mechanismen wurde der Mensch, wenn die Last zu groß wurde, zu einem weiteren Mechanismus getrieben – der Anstrengung, die Größe und den Druck des Overts abzuschwächen. Er kann dies nur erreichen, indem er versucht, die Größe und das Ansehen des Terminals zu schmälern; folglich haben wir Not-ness. Folglich, wenn ein Mann oder eine Frau eine Overt-Handlung begangen hat, folgt gewöhnlich das Bemühen, den Wert oder die Bedeutung des Angriffsziels, gegen das der Overt begangen wurde, zu schmälern. Folglich muss der Mann, der seine Frau betrügt, dann erklären, dass sie in irgendeiner Hinsicht nichts taugte. Daher musste die Frau, die ihren Mann betrogen hatte, ihn herabsetzen, um den Overt zu vermindern. Dies funktioniert auf allen Dynamiken. In diesem Licht gesehen ist Kritik größtenteils eine Rechtfertigung, einen Overt begangen zu haben.

Das heißt nun nicht, dass alles in Ordnung und keine Kritik irgendwo je berechtigt ist. Der Mensch ist nicht glücklich. Er sieht sich totaler Vernichtung gegenüber, wenn wir nicht unsere Postulate stärker werden lassen. Und der Mechanismus der Overt-Handlung ist einfach ein schmutziger Spiele-Zustand, in den der Mensch hineingeschlittert ist, ohne zu wissen, wohin er geht. Es gibt also Richtigkeit und Unrichtigkeit im Verhalten, in der Gesellschaft und im Leben im Allgemeinen; aber wahllose, nörgelnde 1,1-Kritik ist, wenn sie nicht von Tatsachen gestützt ist, nur ein Versuch, die Größe des Angriffsziels des Overts zu verkleinern, sodass man (wie man hofft) mit dem Overt leben kann. Selbstverständlich ist eine ungerechte Kritik und das Herabsetzen des Ansehens einer Person an sich schon eine Overt-Handlung, und daher funktioniert dieser Mechanismus in Wirklichkeit nicht.

Hier haben wir den Ursprung der enger werdenden Abwärtsspirale. Jemand begeht unbeabsichtigt Overt-Handlungen. Er trachtet danach, diese zu rechtfertigen, indem er an anderen etwas aussetzt oder ihnen die Schuld zuschiebt. Das führt ihn dazu, weitere Overts gegen dieselben Terminale zu begehen, was zu einer Degradierung der eigenen Person und manchmal jener Terminale führt.

Die Scientologen hatten vollkommen Recht, sich gegen die Idee der Bestrafung auszusprechen. Bestrafung bedeutet nur eine weitere Verschlimmerung der Overt-Folge und degradiert denjenigen, der bestraft. Aber Leute, die Overts begangen

haben, verlangen nach Bestrafung. Sie benutzen sie als Hilfe dazu, sich vor weiteren Verstößen gegen die Dynamiken zurückzuhalten (wie sie hoffen). Es ist das Opfer, das Bestrafung verlangt, und eine Gesellschaft, die sie zuspricht, befindet sich auf dem Holzweg. Leute knien förmlich vor Ihnen nieder und bitten darum, hingerichtet zu werden. Und wenn Sie dieser Bitte nicht nachkommen, ist eine verschmähte Frau im Vergleich dazu sehr sanftmütig. Ich sollte es wissen – es gibt mehr Leute, die versuchen, mich zum Scharfrichter zu erwählen, als Sie gerne untersuchen würden. Und manch ein Preclear, der sich zu einer Sitzung in Ihrem Preclear-Stuhl niederlässt, ist nur da, um hingerichtet zu werden. Und wenn Sie darauf bestehen, einen solchen Preclear zu verbessern, nun, dann sind Sie erledigt, denn er beginnt mit diesem Wunsch nach Hinrichtung als eine neue Overt-Kette und sucht dies zu rechtfertigen, indem er den Leuten erzählt, Sie wären ein schlechter Auditor.

Wenn Sie beißende und scharfe Kritik über jemanden hören, die sich einfach ein bisschen überspannt anhört, dann seien Sie sich bewusst, dass es sich um Overts gegen jene kritisierte Person handelt. Und bei der nächsten Gelegenheit, die sich Ihnen bietet, ziehen Sie die Overts und schaffen Sie genauso viel Böses aus der Welt.

Und denken Sie übrigens daran, dass Ihr PC, wenn Sie ihn dazu bringen, diese Overts und Withholds aufzuschreiben, zu unterschreiben und an mich abzuschicken, weniger stark an den Schnipseln davon festhält – das führt zu einem weiteren Verschwinden von Overts und dazu, dass Ihnen weniger Preclears davonlaufen. Und auditieren Sie immer „Verantwortung“ bei einem Preclear, wenn er eine Menge Overts oder auch nur einen einzigen ablädt.

Wir haben es hier mit einem Mechanismus zu tun, der dieses Universum zu einem verrückten Universum macht. Deshalb lassen Sie uns alles daransetzen und es ganz bis zum Ende durchziehen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. NOVEMBER 1970  
AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## VERANTWORTUNG

Anmerkung: Diese Richtlinie ist ein wörtlicher Auszug aus dem HCOB vom 4. Febr. 60, THEORIE DES VERANTWORTUNGSPROZESSINGS. Bestimmte Absätze wurden ausgelassen, wenn sie spezifisch auf Auditing Anwendung fanden.

Um sich zu entschließen, für Dinge verantwortlich zu sein, ist es notwendig, die Vorstellung zu überwinden, dass man in Verantwortung hineingezwungen wird.

Entscheidungsfreiheit ist Verantwortung immer noch übergeordnet. Was man gegen seinen eigenen Willen tut, wirkt als Overt-Handlung gegen einen selbst. Aber dort, wo der eigene Wille zu handeln zu einem Widerwillen, irgendetwas zu tun, entartet ist, ist der Mangel an Wille selbst eine Aberration.

Mit Doingness ist im Grunde nichts verkehrt. Aber dort, wo man etwas tut, das zu tun man nicht gewillt ist, ist Aberration die Folge. In einem solchen Falle handelt man, während man nicht bereit ist zu handeln. Das Ergebnis ist Doingness ohne Verantwortung.

Beim Niedergang eines jeden Staates in die Sklaverei, wie in Griechenland, oder in die wirtschaftliche Strangulierung des Einzelnen, wie in unserer modernen westlichen Gesellschaft, wird Doingness immer mehr aufgezwungen und die Bereitwilligkeit zu handeln tritt immer weniger zutage. Schließlich handeln Leute, ohne verantwortlich zu sein. Daraus gehen mangelhafte Arbeitsleistung, Verbrechen, Armut und deren Notwendigkeit zur Wohlfahrtspolitik hervor. Schließlich gibt es so viele Leute, die nicht bereit sind zu handeln, dass die wenigen Übrigen die volle Last der Gesellschaft schultern müssen. Wo ein starker Widerwille zu handeln existiert, ist Demokratie also unmöglich, da sie nur für die größten Almosen stimmt.

Wo ein starker Widerwille zu handeln existiert, haben wir also eine beständige Restimulation all der Dinge, die man eigentlich nicht bereit ist zu tun, wie zum Beispiel Overt-Handlungen. Leute, die nicht arbeiten wollen, dennoch zur Arbeit zu zwingen, restimuliert den Mechanismus von Overt-Handlungen, mit folglich immer höheren Verbrechensraten, immer mehr Streiks und immer weniger Verstehen darüber, worum es geht.

Jemand, der etwas *Schlechtes* getan hat, das zu tun er nicht bereit war, identifiziert danach alles, was er unternimmt, mit jeglichem Widerwillen zu handeln – obwohl er das natürlich viele Male getan hat. Daher wird alle Doingness schlecht. Tanzen wird schlecht. Spiele zu spielen wird schlecht. Sogar Essen und Fortpflanzung

werden schlecht. Und all das, weil der Widerwille, etwas Schlechtes zu tun, sich zum Widerwillen, überhaupt zu handeln, entwickelt hat und mit ihm gleichgesetzt wurde.

Jemand, der etwas Schlechtes getan hat, hält sich selbst nieder, indem er Doingness in diese Richtung zurückhält. Wenn er schließlich denkt, dass er viele, viele schlechte Dinge getan hat, wird er ein vollständiger Withhold. Während Sie ihn auditieren, stoßen Sie auf das wiederkehrende Phänomen seines Erkennens, dass er nicht so schlecht gewesen ist, wie er dachte, dass er sei. Und das ist der wunderbare Teil davon. Leute sind niemals so schlecht, wie sie denken, dass sie seien – und gewiss sind andere Leute niemals so schlecht, wie man denkt, dass sie gewesen seien.

Das grundlegend Erstaunliche ist, dass Leute sich selbst überwachen. Aufgrund eines Begriffes von Gut halten sie sich selbst für schlecht, und anschließend trachten sie auf jede nur mögliche Weise danach, andere vor sich selbst zu schützen. Eine Person macht dies, indem sie ihre eigene Fähigkeit verringert. Sie macht dies, indem sie ihre eigene Aktivität verringert. Sie macht dies, indem sie ihre eigene Knowingness verringert.

Dort, wo Sie einen Thetan sehen, der zu viel schläft und zu wenig tut, und dort, wo Sie eine Person sehen, die sich überall schlechte Doingness vorstellt, haben Sie eine Person vor sich, die andere vor ihrer eigenen Schlechtigkeit schützt.

Nun gibt es ein weiteres Extrem. Eine Person, die wirtschaftlicher oder anderer Zwänge wegen handeln muss, jedoch aufgrund ihres eigenen Begriffes von ihrer eigenen Schlechtigkeit nicht zu handeln wagt, neigt dazu, kriminell zu werden. Die einzige Antwort einer solchen Person auf Doingness ist es zu handeln, ohne irgendwelche Verantwortung zu übernehmen, und, wenn Sie die Dynamiken untersuchen, verfällt dies leicht in ein Muster von dramatisierten Overt-Handlungen. Hier haben Sie einen Körper, der nicht kontrolliert wird, wo das meiste Wissen verborgen wird und wo Verantwortung für andere oder sogar für ihn selbst fehlen. Es ist ein leichter Schritt von Kriminalität zur Geisteskrankheit, falls es tatsächlich überhaupt irgendeinen Schritt gibt. Solche Leute können nicht überwacht werden, denn überwacht zu werden lässt etwas Gehorsam zu. Da Kontrolle fehlt, gibt es keine Fähigkeit zu gehorchen, und so enden sie einfach damit, die Polizei zu hassen, und das ist alles.

Nur dann, wenn wirtschaftliche Herrschaft so rigide oder politischer Druck so groß sind wie in Russland, erhalten wir eine hohe Kriminalitätsrate und Zeichen von Neurose oder Psychose. Wann immer Handeln von keinem Willen zu handeln begleitet wird, kann sich Verantwortungslosigkeit für jemandes eigene Handlungen ergeben.

Im Grunde versucht man also, wenn man einen PC auditiert, eine Bereitwilligkeit zu handeln zu rehabilitieren. Um dies zu erreichen, muss man die Fähigkeit rehabilitieren, aufgrund der eigenen Entschlossenheit des PCs (nicht mittels Bestrafung) weitere schlechte Handlungen zurückzuhalten. Nur dann wird der PC bereit sein, sich von allem, was mit ihm verkehrt ist, zu erholen – denn alles, was mit dem PC verkehrt ist, ist selbst auferlegt, um eine Missetat zu irgendeiner vergangenen Zeit zu verhindern.

Verantwortung *kann* bei jedem Fall rehabilitiert werden.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-BULLETIN VOM 5. OKTOBER 1961

MISSIONEN

## SAUBERE HÄNDE BESCHEREN EIN GLÜCKLICHES LEBEN

Zum ersten Mal im dumpfen Strom, den der Mensch Geschichte nennt, ist es möglich, dass es Glück wirklich gibt.

Dieses Ziel, viele Male wiederholt und derart sehnlich erstrebt, war unbegreifbar wie Sonnenstaub, war unerreichbar wie der Seufzer eines geliebten Menschen.

Wie kommt's, dass Menschen, im Grunde ihres Wesens alle gut, dem Glück solch Fremde sind und so entfernt?

Der reiche Mann verschleudert sein Vermögen. Der Arme späht in jeden Spalt. Doch nichtig ist, was Reichtum kauft, und Ritzen, die sind leer. Er hofft als Kind darauf, sein Glück zu machen, wenn er erwachsen ist; und als Erwachsener wünscht er dann, er wäre glücklich wie ein Kind.

Wir haschen es – doch wie Altweibersommer ist es nichts. Wir ehelichen das wunderbarste Mädchen, den wunderbarsten Mann, und weinen dann ein Leben lang, den andern zu bewegen, uns froh zu stimmen.

Oft gesucht, doch selten nur gefunden – keine Reichtümer, Edelsteine oder Paläste werden je geschätzt wie bloßes Glücklichsein.

Doch hört! Hier ist das Glück, zum Greifen nah, und wartet nur aufs Zauberwort „Beginn der Sitzung!“, dass seine Suche ihren Anfang nimmt.

Doch so, wie wir durch Regen zum Bankettsaal gehn, wird unser Glück im Prozessing erreicht, indem wir durch die Schattenbilder unsrer „Sünden“ schreiten.

Was hat das ganze Menschengeschlecht so arm an Glück gemacht?

Verstöße gegen Sitten seiner Rasse, seiner Gruppe, seiner Sippe!

Es kümmert uns nur wenig, was diese Sitten waren oder sind. Denn einfach der Verstoß an sich hat dies bewirkt.

Wir stimmen zu, den festen Regeln der Moral, um diese dann gedankenlos zu brechen, oder aber wir verletzen sie mit „gutem Grund“. Und schon ist es geschehn, die ersten dumpfen Elendsgitter ziehn verstohlen hinter uns heran.

Und wie wir weiter wandern, verstoßend mehr und mehr, zustimmend neuen Sitten und dann auch diese übertretend, so kommen wir an jenen sonnenlosen Ort, den Kerker unsrer Tränen, unsrer Seufzer, den Kerker unsres „Hätte-sein-könnens“ – Unglückseligkeit.

---

Gemeinschaftliches Tun ist Schlüssel zu unsren Overt-Handlungen, zu allen.

Zustimmung zu dem, was sollte sein, die Treue dann zerschlagen, das ist genug des Zauberworts für ein Rezept des Leids.

Schmerz muss sein. Wir stimmten darin überein. Denn Schmerz schränkt ein und warnt, sperrt ab, verwehrt. Doch gut zu sein muss nun daraus bestehen, keinen Schmerz hervorzubringen.

Gemeinsame Bewegung wird vereinbart. Doch stimmen wir dann nicht mehr überein und gehen auseinander und sind nicht mehr gebunden – gebunden nicht, nur tief in unseren Gedanken, und haben Narben von gebrochenem Vertrauen. Vertrauen haben wir gebrochen, und sagten noch, es müsse sein.

Wir alle stimmen überein, die Sonne zu empfinden, und wenn sie brennt, erheben wir Protest. Wir alle stimmen überein, zu küssen und zu lieben, und sind dann überrascht, dass solcher Schmerz dem folgen kann.

Gemeinsame Bewegung ist in Ordnung – bis wir die anderen mit Grausamkeit behandeln.

Durch Einvernehmen und gemeinschaftliches Tun gebunden, wagen wir uns grausam zu zeigen wider das, woran die ehernen Stahlklammern des Versprechens uns gebunden haben.

Und so, indem wir grausam sind gegen einen Teil der Selbsterweiterung des Selbst (so wie in einem Paar und einer Gruppe), finden wir mit großer Überraschung dann den Schmerz im eignen Selbst.

Die Overt-Akt-Sequenz lässt sich nun leicht verstehn. Ihre Geltung ist beschränkt.

Doch sie begann, als wir den ersten grausamen Impuls auf jene richteten, die durch Sitte oder gemeinsames Handeln an uns gebunden waren.

Warum erleidet man den Schmerz im eignen Arm, wenn man dem Arm des andren einen Schlag versetzt?

Der Grund ist, dass der grausame Impuls ein Band mit anderen zerbrach, wo einstmals ein Gelöbnis galt.

Es gibt nur einen Overt-Akt, der Schmerzen für das eigne Selbst erzeugen kann: es ist der Akt der Grausamkeit, der gegen das verstößt, mit dem wir übereingestimmt.

Nimm Teil an Taten einer Gruppe oder eines anderen in deinem Leben, stimm zu, dass du mit ihnen überleben willst nach festgelegten Regeln der Moral, und dann

sei grausam gegen sie und verstoße so dagegen, und du wirst Schmerzen fühlen in dir selbst.

---

Die ganze Menschheit existiert und jeder strebt anhand von übereingestimmten Verhaltenskodizes. Vielleicht sind diese Kodizes ja gut, vielleicht auch schlecht – einzig offenbar ist nur, dass Kodizes es sind. Es sind die Sitten, die die Rasse binden.

Gemeinschaftliches Handeln findet also statt. Ein Einklang von Gedanken und Bewegung. Einheit von Zielsetzung und Überleben kommt somit zustande.

Doch nun wird dieser Kodex übertreten. Und weil der Kodex galt, gleich welcher es nun war, und weil der Mensch in menschlicher Gemeinschaft Trost zu finden hoffte, so hielt er seine Tat zurück und fand sich dann an jenem Ort, wo nie ein Wesen lacht und keine Freiheit in den Herzen wohnt.

Hernieder fällt der Vorhang, verdeckt den lichten Glanz des Tages und schwere Wolken verdunkeln alle Gegebenheiten, die angenehm. Denn böse hat man sich vergangen, und darf davon nicht sprechen, aus Furcht, dass alles Glückliche versiegt.

Und so versperren wir uns vor dem Licht und treten ein in graue Düsterteit.

Versiegeln in die untersten Gewölbe unsres Sinns den Grund, weshalb wir es nicht wagen, den Freunden ins Gesicht zu sehn.

Und nachher fahren wir dann fort, die andren alle schuldig zu machen, wenn wir, wie manch ein vogelscheuchenhafter Knochenmann von Priester, an dessen abgerissner, schmutz'ger Robe die Schmuddelschicht von Opferblut noch klebt, der Mörderbrut den Weg zur Hölle weisen.

Und tief in unserm Innern nagt ein heimlich Weh. Und dann zum Schluss vermögen wir nicht einmal mehr zu weinen.

---

Der Weg zur Hölle – hässliche Schilder, die diese Richtung weisen, malt der Mensch mit großem Können.

Der Weg zum Himmel – schon oft wurd er, der Mensch, dorthin geschickt, jedoch noch nie kam er dort an – es scheint uns eher, er fand „den andren Ort“.

Doch jetzt hat sich ein breiter Weg eröffnet – mit Scientology.

Das E-Meter und der Prozess-Check, wenn von Auditoren mit Geschick verwandt, vermögen jenen Sturzbach der Verstöße zu erschließen, und in Kaskaden wird er sich verströmen, bis aller Höllenstoff verausgabt ist.

Und wieder wird ein Tropfen Tau zum Tagesanbruch auf der Rose schimmern.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. JULI 1963

AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER

## SIE KÖNNEN RECHT HABEN

(Ursprünglich von LRH als HCOB vom 22. Juli 1963 geschrieben.

Am 1. Nov. 70 als HCO PL herausgegeben.)

Im Recht zu sein und im Unrecht zu sein bilden eine häufige Quelle für Diskussion und Streitigkeiten.

Die Vorstellung von Rechthaben reicht auf der Tonskala sehr weit nach oben und sehr weit nach unten.

Und das Bemühen, Recht zu haben, ist das letzte bewusste Streben einer Person auf ihrem Weg hinaus. Ich-bin-im-Recht-und-die-anderen-sind-im-Unrecht. Das ist die niedrigste Vorstellung, die von einem unbewussten Fall formuliert werden kann.

Was richtig ist und was falsch ist, kann nicht unbedingt für jedermann definiert werden. Das verändert sich mit den herrschenden Moralkodizes und Regeln. Obwohl dies auf rechtlicher Ebene zur Überprüfung „geistiger Gesundheit“ eingesetzt wurde, gab es vor Scientology dafür keine auf Tatsachen, nur auf Meinungen beruhende Grundlage.

In Dianetik und Scientology entstand eine präzisere Definition und diese Definition wurde auch zur wahren Definition für eine Overt-Handlung. Eine Overt-Handlung bedeutet nicht einfach nur, jemanden oder etwas zu verletzen: Eine Overt-Handlung ist eine Unterlassung oder ein Begehen, das für die geringste Anzahl der Dynamiken am wenigsten Gutes bringt oder der größten Anzahl der Dynamiken den meisten Schaden zufügt. (Siehe die acht Dynamiken.)

Somit ist eine falsche Handlung in dem Maße falsch, wie sie der größten Anzahl der Dynamiken Schaden zufügt. Und eine richtige Handlung ist in dem Maße richtig, wie sie der größten Anzahl der Dynamiken nützt.

Viele Leute glauben, eine Handlung sei einfach deshalb ein Overt, weil sie zerstörerisch ist. Für sie sind alle zerstörerischen Handlungen oder Unterlassungen Overt-Handlungen. Das ist nicht wahr. Damit ein Begehen oder eine Unterlassung eine Overt-Handlung ist, muss sie der größeren Anzahl der Dynamiken Schaden zufügen. Ein Versagen zu zerstören kann daher eine Overt-Handlung sein. Eine Sache zu unterstützen, die einer größeren Anzahl von Dynamiken Schaden zufügen würde, kann auch eine Overt-Handlung sein.

Eine Overt-Handlung ist etwas, das allgemein Schaden zufügt. Eine nützliche Tat ist etwas, das allgemein hilft. Es kann eine nützliche Tat sein, einer Sache Schaden zuzufügen, die für die größere Anzahl der Dynamiken schädlich wäre.

Allem Schaden zuzufügen und allem zu helfen, das können gleichermaßen Overt-Handlungen sein. Bestimmten Dingen zu helfen und bestimmten Dingen zu schaden, das können in gleicher Weise nützliche Taten sein.

Die Vorstellung, nichts zu schaden und allem zu helfen, ist gleichermaßen etwas verrückt. Es ist zweifelhaft, ob Sie glauben würden, es wäre eine nützliche Tat, jemandem zu helfen, der andere unterjocht, und es ist ebenso zweifelhaft, ob Sie das Ausmerzen einer Krankheit als eine Overt-Handlung betrachten würden.

In Bezug auf Recht- oder Unrechthaben kann sich viel unklares Denken entwickeln. Es gibt kein absolutes Rechthaben oder Unrechthaben. Und Recht zu haben besteht nicht daraus, unwillig zu sein, Schaden zuzufügen, und Unrecht zu haben besteht nicht ausschließlich daraus, keinen Schaden zuzufügen.

Im Bereich des Rechthabens gibt es eine Unvernunft, die nicht nur die Gültigkeit der rechtlichen Prüfung geistiger Gesundheit über den Haufen wirft, sondern die auch erklärt, warum einige Leute sehr falsche Dinge tun und darauf beharren, dass sie richtig handeln.

Die Antwort liegt in einem jedem innewohnenden Impuls, zu versuchen, im Recht zu sein. Dies ist ein Beharren, das bald nichts mehr mit richtigen Handlungen zu tun hat. Begleitet wird diese Beharrlichkeit von dem Versuch, andere ins Unrecht zu setzen, wie wir das bei übertrieben kritischen Fällen sehen. Ein Wesen, das offensichtlich bewusstlos ist, ist immer noch im Recht und setzt andere ins Unrecht. Das ist die letzte Kritik.

Wir haben es schon erlebt, wie eine Person „sich verteidigt“, und sich dabei aus den eklatantesten Unrechtmäßigkeiten herausredet. Das ist ebenfalls „Rechtfertigung“. Die meisten Erklärungen von Verhalten, wie weit hergeholt sie auch sein mögen, scheinen für die Person, die sie macht, völlig richtig zu sein, da sie damit nur darauf besteht, dass sie selbst im Recht und andere im Unrecht sind.

Wir haben schon lange gesagt, dass das, was nicht bewundert wird, dazu neigt, bestehen zu bleiben. Wenn niemand eine Person dafür bewundert, dass sie im Recht ist, dann wird die eigene Version dieser Person, weshalb sie Recht hat, weiter bestehen, egal wie verrückt es sich anhört. Wissenschaftler, die aberriert sind, kommen scheinbar nicht zu sehr vielen Theorien. Das ist deshalb der Fall, weil sie mehr daran interessiert sind, darauf zu bestehen, dass sie selbst auf die eigenartigste Art und Weise Recht haben, als daran interessiert zu sein, die Wahrheit herauszufinden. So bekommen wir seltsame „wissenschaftliche Wahrheiten“ von Leuten, die es besser wissen sollten, einschließlich dem verstorbenen Einstein. Wahrheit wird von jenen geschaffen, die die Weite des Geistes und Ausgeglichenheit besitzen, auch zu erkennen, wo sie Unrecht haben.

Sie haben sicher schon äußerst absurde Argumente gehört, als Sie sich unter Leuten befanden. Machen Sie sich klar, dass der Sprecher mehr daran interessiert war, zu bekräftigen, dass er Recht hat, als daran, im Recht zu sein.

Ein Thetan versucht, im Recht zu sein, und bekämpft, im Unrecht zu sein. Das hat nichts damit zu tun, ob man bei etwas im Recht ist oder tatsächlich richtig handelt. Es ist ein Beharren, das nichts mit Richtigkeit des Verhaltens zu tun hat.

Man versucht immer im Recht zu sein, bis zum letzten Fünkchen.

Wie kommt es dann, dass man jemals Unrecht hat?

Das passiert so:

Man tut zufällig oder aus Versehen etwas Falsches. Diese Unrichtigkeit der Handlung oder die unterlassene Handlung steht dann in Konflikt mit der eigenen Notwendigkeit, im Recht zu sein. Daher macht man vielleicht weiter und begeht die falsche Handlung immer wieder, um zu beweisen, dass sie richtig ist.

Das ist eine Grundlage von Aberration. Alle falschen Handlungen sind das Ergebnis eines Fehlers, gefolgt von einem Beharren darauf, dass man im Recht war. Anstatt den Fehler zu berichtigen (was natürlich beinhalten würde, dass man im Unrecht war), besteht man darauf, dass der Fehler eine richtige Handlung war, und wiederholt ihn also.

Während ein Wesen die Skala hinuntergeht, wird es immer schwieriger zuzugeben, im Unrecht gewesen zu sein. Und nicht nur das, sondern ein solches Eingeständnis könnte zweifellos für jegliche noch existierende Fähigkeit oder geistige Gesundheit verheerend sein.

Denn die Tatsache, im Recht zu sein, ist der Stoff, aus dem Überleben gemacht ist. Und während man sich dem letzten Tiefstand des Überlebens nähert, kann man nur darauf bestehen, im Recht gewesen zu sein, denn nur für eine Sekunde zu denken, man sei im Unrecht gewesen, heißt, Vergessenheit heraufzubeschwören.

Die letzte Verteidigung eines jeden Wesens heißt: „Ich war im Recht.“ Das trifft auf jedermann zu. Wenn diese Verteidigung zerbröckelt, gehen die Lichter aus.

Wir sehen uns also dem unschönen Bild gegenüber, dass angesichts eklatanten Unrechts darauf beharrt wird, im Recht zu sein. Und jeder Erfolg im Erreichen, dass ein Wesen erkennt, im Unrecht zu sein, führt zu einer unmittelbaren Herabsetzung, Bewusstlosigkeit oder – im besten Fall – zu einem Persönlichkeitsverlust. Pawlow, Freud, die Psychiatrie haben alle gleichermaßen den heiklen Charakter dieser Tatsachen nie verstanden und den Kriminellen und Geisteskranken deshalb in noch tiefere Kriminalität und Geisteskrankheit bewertet und bestraft.

Das gesamte heutige Rechtswesen hat diesen versteckten Fehler zu Eigen – dass die letzte Verteidigung ein Glaube an das persönliche Im-Recht-Sein ist, ungeachtet der Anklagen und der Beweismittel, und dass die Anstrengung, einen anderen ins Unrecht zu setzen, nur in Degradierung resultiert.

Doch all dies wäre eine hoffnungslose Sackgasse, die zu äußerst chaotischen gesellschaftlichen Bedingungen führen würde, wenn nicht diese eine rettende Tatsache existierte:

Alle wiederholten und „unheilbaren“ Unrichtigkeiten kommen von dieser letzten Verteidigung her: „zu versuchen im Recht zu sein“. Deshalb kann die zwanghafte



Unrichtigkeit geheilt werden, egal wie verrückt sie zu sein scheint oder wie sehr die Person darauf besteht, dass es richtig ist.

Den Übeltäter dazu zu bringen, zuzugeben, dass er im Unrecht war, heißt, eine weitere Degradierung heraufzubeschwören, ja selbst Bewusstlosigkeit oder die Zerstörung eines Wesens. Deshalb ist der Zweck der Bestrafung verfehlt, und Bestrafung funktioniert nur minimal.

Doch indem man erreicht, dass der Übeltäter von der zwanghaften Wiederholung seiner Unrichtigkeiten wekommt, behebt man sie.

Aber wie?

Durch das Rehabilitieren der Fähigkeit, im Recht zu sein!

Dies lässt sich ohne Einschränkungen anwenden: bei der Ausbildung, bei gesellschaftlichen Fertigkeiten, in der Ehe, auf Gesetzesebene, im Leben.

Beispiel: Eine Ehefrau lässt immer das Essen anbrennen. Trotz Schimpfen, Scheidungsandrohungen oder irgendetwas bleibt dieser Zwang bestehen. Man kann diese Unrichtigkeit dadurch aus der Welt schaffen, dass man sie dazu bringt, zu erläutern, was an ihrem Kochen richtig ist. In einigen Extremfällen kann dies sehr wohl einen wütenden Wortschwall hervorrufen, doch wenn man die Frage flach macht, vergeht das und sie lässt angemessenerweise kein Essen mehr anbrennen. Wenn man dies zu klassischen Ausmaßen weiterführt, was aber nicht unbedingt erforderlich ist, um den Zwang zu beenden, dann wird man einen Augenblick in der Vergangenheit finden, wo sie zufällig ein Essen anbrennen ließ und die Tatsache, etwas Falsches getan zu haben, nicht konfrontieren konnte. Um Recht zu haben, musste sie fortan das Essen anbrennen lassen.

Gehen Sie in ein Gefängnis und suchen Sie einen geistig gesunden Gefangenen, der sagt, er habe etwas Falsches getan. Sie werden keinen finden. Nur die zerbrochenen Wracks werden dies sagen, aus Entsetzen, dass man ihnen wehtun würde. Doch selbst sie glauben nicht daran, etwas Falsches getan zu haben.

Es würde einem Richter im Richterstuhl, der Kriminelle verurteilt, zu denken geben, wenn er erkennen würde, dass kein einziger verurteilter Übeltäter wirklich glaubt, er habe etwas Falsches getan, und dass er das in der Tat niemals glauben wird, obwohl er versuchen könnte, Zorn abzuwenden, indem er dies sagt.

Der Humanitätsapostel kracht ständig darauf und holt sich damit seine Verluste.

Doch Ehe, Recht und Kriminalität sind nicht die einzigen Bereiche des Lebens, wo es Anwendung findet. Diese Tatsachen umfassen alle Teile des Lebens. Der Student, der nicht lernen kann, der Arbeiter, der nicht arbeiten kann, der Chef, der nicht leiten kann, sind alle auf der einen Seite der Richtig-falsch-Frage gefangen. Sie sind völlig einseitig. Es ist ein letztes verzweifelt Rechthaben. Und ihnen gegenüber stehen die anderen, diejenigen, die sie belehren wollen und die auf der anderen Seite feststecken: „Gib zu, dass du Unrecht hast.“ Und wenn sie damit „gewinnen“, tritt als Ergebnis nicht bloß keine Veränderung, sondern wirkliche Degradierung ein.

Doch in diesem Ungleichgewicht gibt es keine Gewinne, sondern nur Verluste für beide Seiten.

Thetane, die auf ihrem Weg nach unten sind, glauben nicht, dass sie Unrecht haben, weil sie es nicht zu glauben wagen, und somit ändern sie sich nicht.

Manch ein Preclear versucht im Auditing nur zu beweisen, dass er im Recht ist und der Auditor im Unrecht, insbesondere die niedrigeren Fallstufen, und somit haben wir manchmal Sitzungen, wo keine Veränderung eintritt.

Und diejenigen, die überhaupt nicht auditiert werden wollen, sind vollkommen fixiert darauf, zu bekräftigen, dass sie im Recht sind, und sind so sehr weit weg, dass sie meinen, jegliches Bezweifeln ihres Im-Recht-Seins in der Vergangenheit würde sie zerstören.

Ich bekomme meinen Teil davon ab, wenn ein Wesen, das gegensätzliche Ansichten vertritt, kurz vor seiner Auslöschung einen Moment lang die Richtigkeit von Scientology erfasst und dann – manchmal dem nackten Entsetzen nahe – in einer plötzlichen Verteidigung seine eigene „Richtigkeit“ bekräftigt.

Es wäre ein schwerer Fehler, damit fortzufahren, eine Person, die Scientology schädigt, Schaden anrichten zu lassen. Der Weg besteht darin, die Person erläutern zu lassen, wie sehr sie Recht hat, ohne zu erläutern, wie Unrecht Scientology hat, denn Letzteres bedeutete, sie einen schweren Overt begehen zu lassen. „Was ist richtig mit deinem Verstand“ würde mehr Fallveränderung hervorrufen und mehr Freunde schaffen als irgendeine Menge Bewertung oder Bestrafung, um diese Person damit ins Unrecht zu setzen.

Sie können Recht haben. Wie? Indem Sie eine andere Person erklären lassen, in welcher Form sie Recht hat – bis sie einen weniger zwanghaften Gesichtspunkt einnehmen kann, weil sie nun weniger defensiv geworden ist. Sie müssen dem nicht zustimmen, was die andere Person denkt. Sie müssen nur bestätigen, was sie sagt, und plötzlich kann sie Recht haben.

Man kann viele Dinge tun, wenn man diesen Mechanismus versteht und verwendet. Dieser Artikel muss jedoch gründlich studiert werden, bevor er elegant angewendet werden kann – denn wir alle sind hinsichtlich dieses Themas in gewissem Maße reaktiv. Und diejenigen, die danach trachteten, uns zu versklaven, haben es weit zurück auf unserer Zeitspur nicht versäumt, ein Item-Paar „richtig-falsch“ zu installieren. Doch dieses wird Ihnen nicht wirklich im Wege sein.

Als Scientologen sehen wir uns einer verängstigten Gesellschaft gegenüber, die glaubt, sie wäre im Unrecht, wenn festgestellt würde, dass wir Recht hätten. Wir brauchen eine Waffe, um dies zu korrigieren. Hier haben wir eine.

Und Sie können Recht haben, wissen Sie. Ich war wahrscheinlich der Erste, der das geglaubt hat, Mechanismus hin, Mechanismus her. Der Weg zu Richtigkeit ist der Weg zum Überleben. Und jede Person befindet sich irgendwo auf dieser Skala.

Eine der möglichen Methoden, wie Sie erreichen können, selbst im Recht zu sein, ist, zu erreichen, dass andere ausreichend Recht haben, dass sie es sich leisten können, ihre Meinung zu ändern. Dann werden mehr von uns ans Ziel kommen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. DEZEMBER 1959R  
REVIDIERT AM 9. FEBRUAR 1989

(Auch als HCOB vom 31. Dez. 59R herausgegeben, gleicher Titel)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
MISSIONSINHABER  
HCO-SEKRETÄRE  
ASSOZIATIONSSEKRETÄRE  
HASI-UNTERABTEILUGSLEITER

## ABHAUEN

Scientology Technologie beinhaltet die tatsächliche Erklärung von plötzlichem und relativ unerklärlichem Weggehen von Sitzungen, Posten, Arbeitsstellen, Orten und Bereichen.

Das ist eines der Dinge, von denen der Mensch dachte, er wüsste alles darüber, und sich deshalb nie die Mühe machte, es näher zu untersuchen. Dennoch ist es vor allem anderen das, was ihm am meisten Ärger bereitete. Der Mensch hatte alles zufriedenstellend erklärt, und trotzdem verringerte diese Erklärung nicht das Ausmaß der Schwierigkeiten, die dem Gefühl entsprangen, „weggehen zu müssen“.

Beispielsweise hat man sich die Haare gerauft über die hohe Scheidungsrate, über den häufigen Wechsel von Arbeitsstellen in Fabriken, über Arbeiterunruhen und vieles andere, obwohl alles auf die gleiche Ursache zurückgeht – das plötzliche oder allmähliche Weggehen.

Schauen wir uns eine Person an, die eine gute Stelle hat und wahrscheinlich keine bessere bekommen könnte, aber sich plötzlich entschließt zu kündigen und geht. Schauen wir uns die Ehefrau an, die einen wunderbaren Ehemann hat und eine Familie und sich aufmacht und all dies zurücklässt. Wir haben da einen Ehemann mit einer hübschen und attraktiven Frau, der die Affinität zerstört und weggeht.

In Scientology haben wir das Phänomen von Preclears in Sitzung oder Studenten auf Kursen, die entscheiden wegzugehen und nie wieder zurückkommen. Und das bereitet uns mehr Schwierigkeiten als die meisten anderen Dinge zusammen genommen.

Der Mensch hat sich das selbst erklärt, indem er sagte, man habe ihm Dinge angetan, die er nicht zulassen kann, und deswegen müsse er gehen. Wenn das aber die Erklärung wäre, müsste der Mensch nur alle Arbeitsbedingungen, ehelichen Beziehungen, Arbeitsstellen, Kurse und Sitzungen und so weiter in einen ausgezeichneten Zustand bringen, und das Problem wäre gelöst. Ganz im Gegenteil zeigt eine genauere Untersuchung von Arbeitsbedingungen und von ehelichen Beziehungen auf, dass eine Verbesserung der Zustände oft zu vermehrtem Abhauen,

wie dieses Phänomen genannt werden könnte, führt. Wahrscheinlich wurden die weltbesten Arbeitsbedingungen von Mr. Hershey, dem Gründer einer bekannten amerikanischen Schokoladenfabrik, für seine Arbeiter erreicht. Trotzdem revoltierten sie und schossen sogar auf ihn. Das führte wiederum zu einer industriellen Philosophie, wonach Arbeiter umso bereitwilliger waren zu bleiben, je schlechter sie behandelt wurden, was in sich selbst genauso unwahr ist wie: Je besser man sie behandelt, desto schneller hauen sie ab.

Man kann Leute so gut behandeln, dass sie sich vor sich selbst schämen, wissen sie doch, dass sie es nicht verdienen, womit ein Abhauen heraufbeschworen wird. Und ganz gewiss kann man Leute so schlecht behandeln, dass sie gar keine andere Wahl haben, außer wegzugehen, aber das sind Extreme, und zwischen diesen beiden Situationen haben wir die Mehrzahl der Fälle von Weggehen: Der Auditor tut sein Bestes für den Preclear und doch wird der Preclear immer gemeiner und haut aus der Sitzung ab. Die Ehefrau tut ihr Bestes, um etwas aus der Ehe zu machen, und der Ehemann läuft einer Nutte hinterher. Der Geschäftsführer versucht, die Dinge am Laufen zu halten, und der Arbeiter geht. Dieses Unerklärliche reißt Organisationen und Leben auseinander, und es wird Zeit, dass wir es verstehen.

*Leute gehen wegen ihrer eigenen Overts und Withholds.* Das ist eine nachweisliche Tatsache und die felsenfeste Regel. Ein Mensch mit einem reinen Herzen kann nicht verletzt werden. Der Mann oder die Frau, die unter allen Umständen Opfer werden und weggehen müssen, gehen wegen ihrer eigenen Overts und Withholds. Es spielt keine Rolle, ob die Person von einer Stadt oder Arbeit oder einer Sitzung weggeht. Die Ursache ist die gleiche.

Nahezu jeder kann eine Situation bereinigen, unabhängig von seiner Position und ganz gleich, was verkehrt läuft, wenn er es wirklich will. Wenn jemand sie nicht länger beheben will, haben die eigenen Overt-Handlungen und Withholds gegen die anderen an der Situation beteiligten Personen seine Fähigkeit vermindert, dafür verantwortlich zu sein. Daher bereinigt er oder sie die Situation nicht. Das Weggehen ist die anscheinend einzige Antwort. Um dieses Weggehen zu rechtfertigen, erträumt die weggehende Person Dinge, die ihr angetan wurden, in dem Bemühen, den Overt dadurch zu verkleinern, dass diejenigen herabgesetzt werden, denen er angetan wurde. Die daran beteiligten Mechaniken sind recht einfach.

Es ist unsererseits verantwortungslos, da wir das jetzt kennen, eine so große Verantwortungslosigkeit zuzulassen. Wenn jemand damit droht, eine Stadt, einen Posten, einen Job, eine Sitzung oder einen Kurs zu verlassen, dann ist das einzig Gute, was man tun kann, seine Overt-Handlungen und Withholds zu enthüllen und zu bereinigen. Wenn man weniger als das tut, schickt man die Person mit dem Gefühl fort, erniedrigt zu sein und dass sie geschädigt wurde.

Es ist verblüffend, welche trivialen Overts eine Person dazu bringen abzuhaue. Ich erwischte einmal einen Mitarbeiter gerade noch, bevor er abhaute, und führte die ursprüngliche Overt-Handlung gegen die Organisation auf ein Versagen zurück, die Organisation zu verteidigen, als ein Verbrecher gemein über sie sprach. Zu diesem Versagen kamen immer mehr Overts und Withholds hinzu, wie zum Beispiel das Versäumen, Mitteilungen weiterzuleiten, eine Arbeitszuweisung nicht zu erledigen, bis die Person schließlich völlig herunterkam und etwas Wertloses stahl. Dieser Diebstahl brachte die Person dazu, dass sie meinte, es sei besser zu gehen.

Es ist ein eher nobler Kommentar über den Menschen, dass er, wenn er von sich selbst feststellt – so meint er –, er sei nicht in der Lage, sich davor zurückzuhalten, einen Wohltäter zu verletzen, den Wohltäter dadurch schützt, dass er weggeht. Das ist die wirkliche Ursache für Abhauen. Wenn wir die Arbeitsbedingungen einer Person, unter diesem Aspekt betrachtet, verbessern wollten, würden wir sehen, dass wir einfach ihre Overt-Handlungen vergrößert haben und es zur sicheren Tatsache machten, dass sie weggeht. Wenn wir strafen, können wir den Wert des Wohltäters etwas heruntersetzen und insofern den Wert des Overts verringern. Aber Verbesserung und Bestrafung sind beides keine Antworten. Die Antwort liegt in Scientology und darin, die Person auf eine hinreichend hohe Verantwortungsstufe hinauf zu auditieren, damit sie eine Aufgabe oder Position übernehmen und sie ausführen kann ohne diesen seltsamen Hokuspokus von: „Ich muss sagen, du tust mir das alles an, damit ich gehen kann und dich vor all den schlimmen Dingen schützen kann, die ich dir antue.“ So ist es nun einmal, und es ergibt keinen Sinn, nichts dagegen zu tun, da wir es jetzt doch wissen.

Bevor eine Person ihren letzten Gehaltsscheck von einer Organisation beziehen darf, die sie aus eigenem Entschluss verlässt, muss sie alle ihre Overts und Withholds gegen die Organisation und das mit der Organisation in Verbindung stehende Personal aufschreiben, und diese müssen an einem E-Meter überprüft werden.

Weniger als das zu tun, ist in sich selbst Grausamkeit. Die Person bringt sich mit ihren eigenen Overts und Withholds zum Abhauen. Wenn diese nicht entfernt werden, dann dringt alles, was eine Organisation oder deren Personal ihr antun, wie ein Speer ein und hinterlässt bei ihr einen dunklen Bereich in ihrem Leben und einen faulen Geschmack in ihrem Mund. Des Weiteren geht sie umher und lässt Lügen über die Organisation und das mit dieser verbundene Personal vom Stapel, und jede Lüge, die sie äußert, macht sie nur umso kranker. Indem wir das Weglaufen erlauben, ohne es zu klären, degradieren wir Leute, denn ich versichere Ihnen, und mit etwas Betrübnis, dass Leute sich nicht oft von Overts gegen Scientology, ihre Organisationen und damit in Verbindung stehende Leuten erholen haben. Sie erholen sich nicht, denn sie wissen in ihren Herzen, selbst während sie lügen, dass sie Leuten Unrecht zufügen, die enorm viel Gutes in der Welt getan haben und tun, und die definitiv keine schriftliche und mündliche Verleumdungen verdienen. Im wahrsten Sinne des Wortes, es bringt sie um, und wenn Sie es nicht glauben, kann ich Ihnen die lange Liste von Todesfällen zeigen.

Die einzig böse Sache, die wir tun, ist, gut zu sein, wenn das für Sie Sinn ergibt. Denn dadurch, dass wir gut sind, stehen Dinge, die uns aufgrund von Unachtsamkeit oder Boshaftigkeit angetan werden, allesamt in keinem Verhältnis zu dem Bösen, das anderen angetan wird. Das trifft häufig auf Leute zu, die keine Scientologen sind. Es gab einen Elektriker, der mit falschen Rechnungen und schlecht gemachter Arbeit HCO Geld gestohlen hatte. Eines Tages ging ihm ein Licht bezüglich der Tatsache auf, dass die Organisation, die er bestohlen hatte, überall Leuten half, weit über seine Fähigkeit hinaus, jemals irgendjemandem zu helfen. Innerhalb weniger Wochen zog er sich TB zu und lag in einem Londoner Krankenhaus im Sterben. Niemand entfernte die Overts und Withholds, als er ging. Und tatsächlich tötet es ihn – eine Tatsache, die keine Einbildung meinerseits ist. Darin liegt manchmal etwas, das ein bisschen furchterregend ist. Ich sagte einmal

einem Inkassobevollmächtigten, was und wer wir seien und dass er einer guten Person Unrecht getan hat, und eine halbe Stunde später spülte er fünfhundert Milligramm Veronal seinen Rachen hinunter und wurde zum Krankenhaus weggeschleppt – Selbstmord.

Diese Kampagne richtet sich direkt daran, dass Fälle und Leute geklärt werden. Sie richtet sich daran, Mitarbeiter und die Leben von Menschen zu bewahren, die glauben, sie hätten uns im Stich gelassen.

Ein schlechtes Gewissen ist ein unsanftes Ruhekissen. Bereinigen Sie es, und auditieren Sie Verantwortung darauf und Sie haben einen weiteren besseren Menschen. Und wenn irgendjemandem zum Weggehen zumute ist, untersuchen Sie einfach die Aufzeichnungen und setzen Sie sich hin und listen Sie alles auf, was mir angetan wurde und vor mir und der Organisation zurückgehalten wurde, und schicken Sie es ein. Auf diese Weise werden wir eine Menge Leute retten.

Und von uns aus werden wir weitermachen und ein so guter Manager, eine so gute Organisation und ein so gutes Feld sein, wie wir können, und wir werden auch alle unsere Overts und Withholds loswerden.

Glauben Sie, dass das eine interessante neue Sicht ergibt?

Nun, Scientology hat sich darauf spezialisiert.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. MÄRZ 1984RA  
REVIDIERT AM 12. AUGUST 1996

(Ebenfalls als HCOB herausgegeben, mit demselben Datum und Titel)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER  
HCO  
ETHIK-OFFICERS/MAAS  
TECHN. ABT./  
QUALIFIKATIONSABT.

## O/W-NIEDERSCHRIFTEN

*Bezugsmaterialien:*

HCOB	3. Jan. 60	EINE DRITTE DYNAMIK FÜR SCIENTOLOGY
HCO PL	22. Juli 63	SIE KÖNNEN RECHT HABEN
HCOB	5. Okt. 61	SAUBERE HÄNDE BESCHEREN EIN GLÜCKLICHES LEBEN
HCOB	21. Jan. 60 I	RECHTFERTIGUNG

Es ist in Scientology seit langem bekannt, dass in der Gegenwart von Overts und Withholds, abgekürzt mit „O/Ws“, keine Gewinne geschehen.

Eine Overt-Handlung ist eine Unterlassung oder ein Begehen, das für die geringste Anzahl an Dynamiken etwas Gutes bringt oder der größten Anzahl an Dynamiken Schaden zufügt. Overts sind der wichtigste Grund, weswegen jemand sich einschränkt und vom Handeln zurückhält.

Der Mensch ist im Grunde gut. Wenn Menschen Overts begehen und sie dann zurückhalten, ist das so, weil sie meinen, dass sie zu erzählen eine weitere Overt-Handlung wäre. Indem sie Overt-Handlungen zurückhalten, werden diese im Universum in der Schwebe gehalten und sind selbst als Withholds durchaus der Grund für fortdauernde Bosheit.

Eine Person, die Overts und Withholds hat, wird weniger fähig, ihre Dynamiken zu beeinflussen, und geht mit denjenigen Menschen und Dingen, gegen die sie Overts begangen hat, aus der Kommunikation.

Seine Overts und Withholds aufzuschreiben bietet einen Ausweg. Indem ein Individuum die Wahrheit konfrontiert, kann es Erleichterung und eine Wiederkehr von Verantwortlichkeit erfahren.

## GRUNDLEGENDE THEORIE

Die Theorie, die hinter der Tätigkeit des Aufschreibens der eigenen Overts und Withholds liegt, ist in den Scientology Axiomen enthalten, die vollständig im Buch *Scientology 0-8: Das Buch der Grundlagen* veröffentlicht sind.

Axiom 38 der Scientology Axiome findet spezielle Anwendung:

1. *Dummheit ist das Nichtkennen von Betrachtung.*
  2. *Mechanische Definition: Dummheit ist Nichtkennen von Zeit, Ort, Form und Geschehen.*
1. *Wahrheit ist die exakte Betrachtung.*
  2. *Wahrheit ist die exakte Zeit, der exakte Ort, die exakte Form und das exakte Geschehen.*

Daraus ersehen wir, dass das Versäumnis, Wahrheit zu erkennen, Dummheit hervorbringt.

Somit würde das Erkennen von Wahrheit eine As-iness bewirken, wie sich tatsächlich demonstrieren lässt.

Somit sehen wir, dass eine endgültige Wahrheit keine Zeit, keinen Ort, keine Form und kein Geschehen hätte.

Somit erkennen wir, dass wir nur dann einen Fortbestand erreichen können, wenn wir eine Wahrheit verdecken.

Lügen ist eine Abänderung von Zeit, Ort, Geschehen oder Form.

Lügen wird Alter-iness und wird zu Dummheit.

(Die Schwärze von Fällen ist eine Anhäufung der eigenen Lügen des Falles oder der Lügen eines anderen.) Alles, was fortbesteht, muss As-iness meiden.

Daher muss jede Sache, um bestehen bleiben zu können, eine Lüge enthalten.

Das Aufschreiben der eigenen Overts und Withholds führt zu einer As-iness und erleichtert damit eine Person von der Last ihrer Übertretungen.

## DIE FORM FÜR O/W-NIEDERSCHRIFTEN

Wenn Leute O/W-Niederschriften machen, können Missbräuche auftreten, wenn die Einzelheiten dieser Aktion nicht bekannt sind und befolgt werden.

Bevor man beginnt, eine O/W-Niederschrift zu machen, muss man als ersten Schritt genau wortklären, wie solche Niederschriften gemacht werden.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass Leute bei O/W-Niederschriften in Schwierigkeiten gerieten, wenn kein Wortklären auf die Form (einschließlich der Schlüsselwörter und Ausdrücke) gemacht wurde, bevor mit der Aktion begonnen wurde.



## Form:

Die Form für das Aufschreiben von O/Ws ist wie folgt:

1. Schreiben Sie den exakten Overt des Begehens oder der Unterlassung auf.
2. Beschreiben Sie anschließend die genauen Einzelheiten in Bezug auf die Handlung oder unterlassene Handlung, einschließlich:
  - a) **Zeit:** Der Moment eines Geschehens, Vorgangs oder Zustandes. Ein bestimmter Moment, Stunde, Tag oder ein Jahr, wie sie durch eine Uhr oder einen Kalender angezeigt oder festgelegt sind; ein präzises Vorkommnis oder Datum; der Zeitraum, währenddessen etwas (wie eine Handlung) existiert oder weitergeht.
  - b) **Ort:** Der Platz eines Vorkommnisses oder einer Handlung. Ein spezifischer Platz; ein spezieller Bereich von Raum oder von der Erdoberfläche mit einer bestimmten oder unbestimmten Größe, aber mit bestimmter Lage.
  - c) **Form:** Die Anordnung von Dingen; die Art und Weise, in der Teile eines Ganzen organisiert sind. Im Allgemeinen, die Anordnung von oder Beziehung zwischen den Teilen von irgendetwas, im Unterschied zu den Teilen selbst. Eine spezifische Struktur oder Anordnung.
  - d) **Geschehen:** Etwas, das geschieht oder sich begibt; ein eindeutiger Vorfall. Ein mehr oder weniger wichtiges oder bemerkenswertes Vorkommnis. Das tatsächliche Ergebnis oder letztendliche Resultat.

Man muss die Zeit, den Ort, die Form und das Geschehen bekommen, und man muss eine Tat oder ein Versäumnis bekommen, um eine As-iness zu erhalten.

### Beispiel:

- „1. Ich stieß mit dem Auto eines Freundes zusammen, als ich aus meinem Parkplatz an der Arbeitsstelle rückwärts hinausmanövrierte, und das verursachte einen Schaden von ungefähr 1000 DM an seinem Auto.
2. Am 30. Juni 1987, als ich von der Arbeit wegging, fuhr ich aus meiner Parklücke rückwärts hinaus und stieß das Auto meines Freundes Josef von hinten an. Es war niemand sonst da, und der Parkplatz war beinahe leer. Ich fuhr weg, ohne eine Notiz zu hinterlassen oder Josef etwas zu sagen, wobei ich wusste, dass ich an seinem Auto ungefähr 1000 DM Schaden verursacht hatte, die er bezahlen musste.“

Oder wenn es einen Withhold oder Withholds gibt, die losgeworden werden sollen:

1. Schreiben Sie den Withhold auf.
2. Beschreiben Sie anschließend die genauen Einzelheiten in Bezug auf die Handlung oder unterlassene Handlung, die zurückgehalten wurde, einschließlich:

- a) Zeit
- b) Ort
- c) Form
- d) Geschehen

Zum Beispiel:

- „1. Ich habe meine Frau (Susanne) hintergangen, indem ich mich mit einer anderen Frau traf und Susanne nie etwas davon erzählt habe.
2. Vor drei Jahren, als ich Susanne gerade geheiratet hatte, habe ich sie hintergangen, indem ich mich mit einer anderen Frau traf. Ich habe Susanne nie etwas davon erzählt. Eines Morgens (im Juni 1985) sagte ich Susanne, dass ich sie am Abend ins Kino ausführen würde, und auf meinem Weg von der Arbeit nach Hause, als ich bei Müllers Kaufhaus vorbeikam, sah ich eine alte Freundin von mir (Barbara). Ich fragte Barbara, ob sie mit mir zum Abendessen ausgehen wolle, und sie akzeptierte. (Sie wusste nicht, dass ich verheiratet war.) Ich sagte ihr, dass ich sie um 20:00 Uhr am selben Abend abholen würde. Als ich vom Geschäft nach Hause kam, sagte ich Susanne, dass ich zurück ins Büro gehen müsse, um einige Dinge zu erledigen, und dass ich nicht mit ihr ins Kino gehen könne.

Dann ging ich in einer anderen Stadt mit Barbara essen (ins ‚Landgasthaus‘), sodass ich nicht riskieren würde, irgendwelche meiner Freunde zu treffen.“

### DAS VERWALTEN VON O/W-NIEDERSCHRIFTEN

Die Aktion, die eigenen Overts und Withholds aufzuschreiben, kann bei jedermann angewandt werden, und die Breite ihrer Anwendung ist unbegrenzt.

Beispiele:

Einer Person wird ein Zustand von Gefahr zugewiesen und sie wird angewiesen, ihre O/Ws aufzuschreiben, gemäß dem HCO PL vom 9. April 72R, DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR.

Eine Person ist scheußlich kritisch und haut vom Kurs ab und der Ethik-Officer lässt ihn seine O/Ws aufschreiben.

*C/S-Okay:*

Es ist die Verantwortung der Person, die die O/W-Niederschrift verwaltet – ob dies der Ethik-Officer/MAA, ein Esto, der Vorgesetzte der Person oder ein Kursüberwacher ist –, den PC-Folder der Person von einem qualifizierten C/S prüfen zu lassen, um sicherzustellen, dass sie sich nicht mitten in einer größeren Fallaktion befindet, wie einer Int-Reparatur oder Listen-Reparatur, oder mitten in einer unvollständigen Listing-Aktion, von denen eine jede beendet werden müsste,

bevor der PC mit einer O/W-Niederschrift beginnen würde. (Bezugsmaterial: HCOB 10. Juni 71 I, C/S-Serie Nr. 44R, C/S-REGELN, DAS ERSTELLEN VON PROGRAMMEN ANHAND VORBEREITETER LISTEN)

Dies ist nicht als eine Regel auszulegen, dass jemand ein Okay vom C/S braucht, um in Ethik gehandhabt zu werden. Es bedeutet einfach, dass der C/S und Ethik koordiniert sein müssen, wenn sie sich mit einem PC befassen, der eine O/W-Niederschrift machen muss, wie vollständig im HCOB vom 13. Okt. 82, C/S-Serie Nr. 116, ETHIK UND DER FALLÜBERWACHER, behandelt.

#### *Endphänomen:*

Bei einer O/W-Niederschrift schreibt jemand seine Overts und Withholds auf, bis er damit zufrieden ist, dass er alle aufgeschrieben hat. Die Person wird sich sehr gut darüber fühlen und Erleichterung empfinden. Ist dieser Punkt erreicht, fährt man mit der O/W-Niederschrift nicht fort.

#### *E-Meter-Überprüfung:*

Wenn eine Person damit fertig ist, ihre Overts des Begehens und der Unterlassung aufzuschreiben, erhält sie von jemandem, der ein E-Meter korrekt bedienen kann, eine Überprüfung am E-Meter. Man fragt: „Bei dieser O/W-Niederschrift, wurde irgendetwas beinahe herausgefunden?“ Ergibt das einen Read oder keine F/N, veranlassen Sie die Person dazu, ihre O/W-Niederschrift zu vervollständigen. (Sobald die O/W-Niederschrift vollständig ist, wird die E-Meter-Überprüfung noch einmal gemacht.) Wenn die Frage eine F/N ergibt, ist das das Ende der Überprüfung.

Das Original der O/W-Niederschrift gehört in den PC-Folder der Person, egal ob zusätzlich dem MAA oder Ethik-Officer irgendeine Kopie gegeben wird. (Bezugsmaterial: HCOB 28. Okt. 76, C/S-Serie Nr. 98, Auditorenverwaltungsserie Nr. 26, AUDITING-FOLDER, UNTERLASSUNGEN IN DER VOLLSTÄNDIGKEIT)

#### *Reparatur:*

Wenn eine Person, die eine O/W-Niederschrift macht, an irgendeinem Punkt stecken bleibt, krank wird oder kurz nachdem sie eine O/W-Niederschrift angefertigt hat, auf die Nase fällt, muss sie sofort von einem qualifizierten Auditor mit Hilfe einer Confessional-Reparaturliste repariert werden. (Bezugsmaterial: HCOB 23. Juli 80R, CONFSSIONAL-REPARATURLISTE – LCRE)

## VERFAHREN DER O/W-NIEDERSCHRIFT

Die folgenden Schritte bilden das Verfahren, wie man jemanden seine O/Ws niederschreiben lässt:

0. Die erste Aktion für diejenige Person, die jemanden eine O/W-Niederschrift machen lässt, ist folgende: a) dieses HCO PL zu studieren und Wortklären darauf zu machen, b) die Wörter zu klären, die in Schritt 4 unten enthalten sind, c) auf die Form für O/W-Niederschriften Wortklären zu machen.

1. Bringen Sie einen qualifizierten C/S dazu, den PC-Folder zu prüfen, um sicherzustellen, dass die Person sich nicht mitten in einer größeren Fallaktion, wie Int-Reparatur oder Listen-Reparatur befindet oder mitten in einer unvollständigen Listing-Aktion, die von einer O/W-Niederschrift unterbrochen werden würde.
2. Stellen Sie sicher, dass ein Raum zur Verfügung steht, wo jemand seine Overts und Withholds ungestört aufschreiben kann.
3. Stellen Sie Papier und Kugelschreiber zur Verfügung.
4. Lassen Sie die Person die folgenden Wörter im Technischen Wörterbuch klären: Overt, Withhold, Motivator, Rechtfertigung, Overt-Motivator-Folge.
5. Lassen Sie die Person diesen HCO PL lesen und Wortklären auf die Form für O/W-Niederschriften machen, wie diese oben beschrieben wird, bis sie es vollständig versteht.
6. Lassen Sie die Person ihre O/Ws exakt gemäß der obigen Form für O/W-Niederschriften aufschreiben. Dies wird gemacht, bis die Person damit zufrieden ist, dass sie sie vollständig aufgeschrieben hat, und sich sehr gut darüber fühlt.
7. Lassen Sie die Person eine E-Meter-Überprüfung erhalten, sobald die O/W-Niederschrift vollständig ist.
8. Sorgen Sie dafür, dass das Original der O/W-Niederschrift in dem Folder des PCs zusammen mit den Worksheets seiner E-Meter-Überprüfung eingeordnet wird.

## ZUSAMMENFASSUNG

Das Niederschreiben der eigenen Overts und Withholds ist ein einfaches Verfahren, das unbegrenzt Anwendung findet. O/W-Niederschriften können enorme Erleichterung bewirken und versetzen eine Person in die Lage, größeres Glück zu erreichen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Revision unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*



DIE ZUSTÄNDE  
DES DASEINS  
VON NICHTEXISTENZ  
BIS MACHT

---

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. SEPTEMBER 1967

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
SEITE 1 VON  
JEDEM HUT

### FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN DIE ZUSTANDSFORMELN

Jeder, der einen neuen Posten neu übernimmt, beginnt in Nichtexistenz. Ob er den Posten durch eine Neuernennung, Beförderung oder Degradierung erhalten hat.

Er ist normalerweise in der Illusion befangen, er sei nun: „DER \_\_\_\_\_“ (neuer Titel). Er versucht, im Zustand Macht zu beginnen, da er sich gewöhnlich seines neuen Status oder sogar eines früheren Status sehr bewusst ist. Aber tatsächlich ist er der Einzige, der sich dessen bewusst ist. Alle anderen, vielleicht mit Ausnahme des Personalchefs, wissen überhaupt nichts von seinem neuen Status.

Deshalb beginnt er im Zustand Nichtexistenz. Und wenn er sich nicht der Formel für Nichtexistenz als Wegweiser bedient, wird er den falschen Zustand anwenden und alle möglichen Schwierigkeiten haben.

Die Formel für Nichtexistenz lautet:

1. Finden Sie eine Kommunikationslinie.
2. Machen Sie sich selbst bekannt.
3. Finden Sie heraus, was gebraucht oder gewünscht wird.
4. Tun oder produzieren Sie es und/oder bieten Sie es an.

Jemand, der auf einen neuen Posten gesetzt wurde und eine gut gehende Tätigkeit übernimmt, denkt häufig, er müsse sich dadurch bekannt machen, dass er alles ändert, während er a) nicht genügend bekannt ist, um das tun zu können, und b) noch nicht die geringste Vorstellung davon hat, was gebraucht oder gewünscht wird. Und so richtet er ein großes Wirrwarr an.

Manchmal geht er davon aus, dass er wüsste, was gebraucht oder gewünscht wird, aber es handelt sich nur um eine fixe Idee von ihm und ist ganz allein seine Vorstellung und überhaupt nicht wahr – und so scheitert er an seinem Arbeitsplatz.

Manchmal macht er sich nicht die Mühe herauszufinden, was wirklich gebraucht oder gewünscht wird, und vermutet es einfach oder denkt, er wüsste es, wenn er es nicht weiß. Er wird bald „erfolglos“.

Hin und wieder ist jemand, der neu ernannt wurde, so „statusselig“ oder so unsicher oder schüchtern, dass er, selbst wenn sein Chef oder seine Mitarbeiter zu ihm kommen und ihm sagen, was gebraucht oder gewünscht wird, es nicht einmal bestätigt oder nicht einmal bestätigen kann und wirklich in den Zustand der Nichtexistenz verfällt, und zwar für immer.

Manchmal stellt er fest, dass das, was man ihm als gebraucht oder gewünscht *angibt*, neu bewertet oder weiter untersucht werden muss. Es ist also für ihn immer am sichersten, sich darüber seinen eigenen Überblick zu verschaffen und, wenn er seine eigene solide Realität darüber hat, was gebraucht und gewünscht wird, danach zu arbeiten.

Wenn die Formel intelligent angewandt wird, kann er erwarten, dass er in eine Zone des Übergangenswerdens gerät, wo Leute immer noch seinen Job ausführen, um das Loch zu stopfen, das sein Vorgänger vielleicht hinterlassen hat. Dies ist der Zustand Gefahr – aber es ist der nächsthöhere Zustand, der auf der Skala über Nichtexistenz liegt. Wenn er seinen Job verteidigt und ihn macht und die Gefahrformel anwendet, wird er hindurchkommen.

Er kann dann damit rechnen, sich im Zustand Notlage zu befinden. Dann muss er die Formel für Notlage auf seinem Posten befolgen, und er wird durch *diesen Zustand* hindurchkommen.

Jetzt kann er erwarten, dass er im Zustand des normalen Arbeitens ist, und wenn er der Formel dafür folgt, wird er in Überfluss gelangen, und wenn er *dieser* Formel folgt, wird er in den Zustand Macht gelangen. Und wenn er die Formel für Macht anwendet, wird er dort bleiben.

Daher ist man beim Antritt eines neuen Postens vom Zustand Macht weit entfernt, und wenn man die Skala nicht von dem Punkt an, an dem man wirklich beginnt, HINAUFsteigt, so wird man natürlich versagen.

Dies gilt für Gruppen, Organisationen, Länder und auch für Einzelpersonen.

Es trifft auch zu, wenn jemand bei seiner Arbeit versagt. Er muss wieder bei Nichtexistenz beginnen und wird auf demselben Weg Zustand für Zustand nach oben gehen.

Die meisten Fehlschläge auf einem Posten stammen von einem Versäumnis, die Zustände zu befolgen, sie zu erkennen, die Formel des Zustandes, in dem man sich befindet, anzuwenden, wenn man sich in ihm befindet, und aufzuhören, die Formel anzuwenden, wenn man nicht mehr in diesem, sondern in einem anderen Zustand ist.

Das ist das Geheimnis, wie man einen Posten ausfüllt und wie man bei einer Tätigkeit oder im Leben erfolgreich ist.

---

Hier sind die Formeln für die Zustände in ihrer aufwärts fortschreitenden Anordnung:

## NICHTEXISTENZ

1. Finden Sie eine Kommunikationslinie.
2. Machen Sie sich selbst bekannt.
3. Finden Sie heraus, was gebraucht oder gewünscht wird.
4. Tun oder produzieren Sie es und/oder bieten Sie es an.

## GEFAHR

1. Übergehen Sie (ignorieren Sie den oder die Ihnen unterstellten Mitarbeiter, die normalerweise für den Aufgabenbereich verantwortlich sind, und bringen Sie diesen Bereich persönlich in Ordnung).
2. Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr.
3. Weisen Sie dem Bereich, in dem es notwendig war einzuschreiten, den Zustand Gefahr zu.
4. Handhaben Sie das Personal durch eine Ethikermittlung und ein Komitee der Beweisaufnahme.
5. Organisieren Sie die Aktivität neu, damit sich die Situation nicht wiederholt.
6. Empfehlen Sie feste Richtlinien, die es von nun an aufdecken und/oder verhindern werden, dass der Zustand wieder auftritt.

Die anwesende höhere Führungskraft handelt, und zwar gemäß obiger Formel.

## NOTLAGE

1. Werben Sie. Dies gilt für eine Organisation. Eine Einzelperson weist man besser an zu produzieren. Das ist die erste Aktion, unabhängig von jeder anderen Aktion oder irgendeiner anderen Sache; das ist das Erste, worauf Sie Ihre Aufmerksamkeit richten müssen. Die erste umfassende, große Aktion, die Sie unternehmen, ist Werbung. Was genau ist Werbung? Nun, schlagen Sie es im Wörterbuch nach. Werbung bedeutet, Dinge bekannt zu machen, Dinge hinauszubringen; sich selbst bekannt zu machen und seine eigenen Produkte hinauszubringen.
2. Ändern Sie Ihre Arbeitsgrundlage. Wenn Sie zum Beispiel in den Zustand Notlage gelangt sind und dann keinerlei Änderungen in Ihrer Arbeitsweise vorgenommen haben, nachdem Sie Werbung betrieben haben, dann steuern Sie geradewegs wieder auf den Zustand Notlage zu.

Also muss dies ein Teil davon sein. Sie sollten lieber Ihre Arbeitsgrundlage ändern; Sie sollten lieber etwas tun, um Änderungen an Ihrer Arbeitsgrundlage vorzunehmen, denn diese Arbeitsgrundlage hat Sie in den Zustand Notlage geführt.



3. Sparen Sie.
4. Dann bereiten Sie sich vor zu liefern.
5. Teil des Zustands Notlage ist diese kleine Zeile – Sie müssen die Disziplin straffen oder Sie müssen Ethik straffen. Wenn in einer Organisation der Zustand Notlage zugewiesen wird, und angenommen die Aktivität kommt nicht aus dieser Notlage heraus – egal, was die Notlage verursacht hat – angenommen die Aktivität kommt einfach nicht aus der Notlage heraus, trotz der Tatsache, dass sie mit dem Zustand Notlage gekennzeichnet worden ist; sie wurden angewiesen, die Formel zu befolgen; ihnen wurde gesagt, auf Zack zu sein und diese Sache in Ordnung zu bringen, doch es wird festgestellt, dass die Leute immer noch Schnitzer machen; die Statistik verläuft nach unten und fährt fort hinunterzugehen; was tun Sie? Hier bleibt nur noch eines zu tun übrig: Disziplin. Denn wenn man keine Disziplin übt, dann wird das Leben selbst die Person disziplinieren.

Also gilt folgende Spielregel: Wenn ein Zustand von Notlage ignoriert wird und die Schritte nicht mit Erfolg durchgeführt werden, wird nach einiger Zeit bekannt gegeben, dass der Zustand fortgesetzt wurde, und wenn der Zustand über eine bestimmte Zeitperiode hinaus fortgesetzt wird – nun, dann ist Schluss; die Sache muss zu einer Ethikangelegenheit werden.

### NORMALES ARBEITEN

1. Wenn Sie in einem Zustand des normalen Arbeitens sind, halten Sie einen Anstieg der Produktion dadurch aufrecht, dass Sie nichts verändern.
2. Die Ethikaktionen sind sehr mild, der Rechtsfaktor ist ziemlich mild, es werden keine besonders harten Aktionen vorgenommen.
3. Wenn eine Statistik sich verbessert, schauen Sie sich diese sorgfältig an und finden Sie heraus, was sie verbessert hat, und setzen Sie dann diese Sache fort, ohne dabei das aufzugeben, was Sie vorher getan haben.
4. Jedes Mal, wenn sich eine Statistik geringfügig verschlechtert, finden Sie rasch heraus, wo der Grund dafür liegt, und schaffen Sie Abhilfe. Sie manövrieren einfach mit diesen zwei Faktoren: dass eine Statistik sich verbessert und dass eine Statistik sich verschlechtert. Bringen Sie die sich verschlechternde Statistik in Ordnung; und sie werden unweigerlich herausfinden, dass in diesem Bereich, wo eine Statistik sich verschlechtert, irgendeine Veränderung vorgenommen wurde. Irgendeine Veränderung wurde vorgenommen; diese Veränderung sollten Sie lieber eiligst aus dem Weg räumen.

### ÜBERFLUSS

1. Sparen Sie. In Überfluss müssen Sie als Erstes sparen und dann ganz sorgfältig darauf achten, dass Sie nichts kaufen, auf dem eine zukünftige Verpflichtung liegt. Stellen Sie niemanden ein, der zukünftige Verpflichtungen mit sich bringt – nichts. Das alles gehört mit zum Sparen – drehen Sie den Hahn zu.

2. Bezahlen Sie jede Rechnung. Holen Sie jede Rechnung hervor, die Sie nur irgendwo auftreiben können, und bezahlen Sie sie – bezahlen Sie jeden Pfennig, den Sie irgendwo unter Sonne, Mond und Sternen schulden.
3. Investieren Sie den Rest in Einrichtungen für Ihre Dienste; ermöglichen Sie es, dass mehr geliefert wird.
4. Finden Sie heraus, was den Zustand Überfluss verursacht hat und verstärken Sie dies.

## MACHT

1. Das erste Gesetz eines Zustandes der Macht ist: Brechen Sie die Verbindung nicht ab. Sie können Ihre Verbindungen nicht einfach leugnen. Sie müssen Ihre Verbindungen als Ihre eigenen anerkennen und Verantwortung dafür übernehmen.
2. Als Erstes müssen Sie eine Aufzeichnung aller Linien des Postens machen. Und das ist der einzige Weg, wie Sie je in der Lage sein werden, die Verbindung abubrechen. Daher müssen Sie in einem Zustand der Macht zuerst Ihren ganzen Posten aufschreiben. Damit haben Sie es dem nächsten Burschen auf dem Posten ermöglicht, den Zustand des Machtwechsels anzunehmen.

Wenn Sie nicht Ihren ganzen Posten niederschreiben, werden Sie für immer an einem Teil des Postens feststecken, und ein Jahr später oder so wird immer noch jemand zu Ihnen kommen und Sie etwas über diesen Posten fragen, den Sie innehatten.

3. Es ist Ihre Verantwortung, die Sache aufzuschreiben und diese Niederschrift in die Hände des Burschen zu geben, der sich darum kümmern wird.
4. Tun Sie alles, was Sie können, damit der Posten eingenommen werden kann.

## MACHTWECHSEL

Es gibt nur zwei Umstände, die eine Postenumbesetzung erfordern; jemand ist sehr erfolgreich oder jemand ist sehr erfolglos.

Welch ein Gedicht ist es, ein Paar erfolgreiche Stiefel zu erben. Sie brauchen da nichts zu tun. Stellen Sie sich einfach in die Stiefel hinein und kümmern Sie sich nicht um das Gehen. Wenn sich der Posten in einem Zustand des normalen Arbeitens befand, worin er normalerweise hätte sein müssen, damit jemand von ihm hätte befördert werden können, dann ändern Sie einfach gar nichts.

Wenn also irgendjemand etwas von Ihnen unterzeichnet haben will, das Ihr Vorgänger nicht unterzeichnet hat, unterzeichnen Sie es nicht. Halten Sie die Augen offen, arbeiten Sie sich ein, und – je nachdem, wie groß die Organisation ist – sehen Sie nach einer bestimmten Zeit, wie sie läuft, und führen Sie sie im Zustand des normalen Arbeitens, wenn sie sich in keinem anderen als im Zustand des normalen Arbeitens befindet. Gehen Sie durch dieselbe tägliche Routine wie Ihr Vorgänger; unterzeichnen Sie nichts, was er nicht unterzeichnet hätte; ändern Sie keine einzige

Anweisung; gehen Sie die Papiere durch, die in jener Zeitspanne herausgegeben wurden – dies sind die Anweisungen, die immer noch bestehen – und werden Sie höllisch geschäftig dabei, einfach diese Befehle durchzusetzen, und Ihre Unternehmung wird sich immer mehr vergrößern.

Nun, der Bursche, der in die Stiefel von jemandem steigt, der in Ungnade weggegangen ist – der Posten ist in einem Zustand der Notlage, seine Statistiken gingen zum Teufel, was bewirkte, dass der Boss gefeuert wurde – alles, was er tun muss, wenn er einen Posten im Zustand Notlage erbt, ist, einfach die Formel für den Zustand Notlage darauf anzuwenden, was bedeutet, *sofort zu werben!*

---

ICH WÜNSCHE IHNEN VIEL ERFOLG!

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. NOVEMBER 1975

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## ERWEITERTE FORMEL FÜR NICHTEXISTENZ

Bezugsmaterial: HCO PL 23. Sept. 67 FORMEL FÜR EINEN NEUEN  
POSTEN DIE ZUSTANDSFORMELN

Viele Mitarbeiter wenden die Nichtexistenzformel für einen neuen Posten oder Nichtexistenzformel gemäß Statistiken verkehrt an und wundern sich dann, warum sie weiterhin Schwierigkeiten zu haben scheinen.

Führungskräfte wundern sich manchmal, warum bestimmte Mitarbeiter niemals in der Lage zu sein scheinen, etwas richtig zu machen, und aus Verdruss gehen sie in eine PHASE I und schließlich handhaben sie den ganzen Bereich selbst.

Die Antwort liegt darin, dass die Formel für Nichtexistenz auf ihren Job falsch angewandt und nicht wirklich durchgeführt wurde.

Eine Erfahrung, die kürzlich gemacht wurde, hat gezeigt, dass selbst erfahrene Führungskräfte und Mitarbeiter tatsächlich niemals aus Nichtexistenz herausgekommen sind. Und dort, wo die Org überhaupt läuft, wird sie auf dem Rücken von einem oder zwei höheren Führungskräften in Schlüsselpositionen getragen.

Die Wendung: „Finden Sie eine Kommunikationslinie“ wird von zu vielen dahingehend abgekürzt, jemandes Eingangskorb zu finden und eine Anfrage darüber, was „gebraucht und gewünscht wird“, hineinzulegen. Dies ist kein wirkliches Finden einer Kommunikationslinie.

Um IRGEND EINEN Posten zu handhaben, müssen Sie INFORMATIONEN haben und INFORMATIONEN liefern. Wo dies nicht geschieht, stellt die Person fest, dass sie Projekte durchführt, die zurückgewiesen werden, Projekte, die noch einmal gemacht werden müssen, dass ihren Aktionen Beschränkungen auferlegt werden und dass sie auf der Skala der Zustände hinuntersinkt. Sie ist bei ihren Vorgesetzten schlecht angeschrieben, WEIL SIE die wesentlichen Informationen DARÜBER, WAS VOR SICH GEHT, NICHT EINHOLT UND GIBT.

Es ist die Pflicht eines jeden Mitarbeiters, ob er neu auf dem Posten ist oder nicht, DIE KOMMUNIKATIONSLINIEN, DIE SICH AUF SEINEN POSTEN BEZIEHEN, ZUSAMMENZUSTELLEN. ER MUSS HERAUSFINDEN, WER VON IHM WESENTLICHE INFORMATIONEN BRAUCHT, und DIESE LINIEN GRÜNDLICH EINFÜHREN und kontinuierlich beibehalten.

Unterlässt es eine Person, genau diese Schritte auszuführen, wird sie niemals aus Nichtexistenz herauskommen. Sie ist noch nicht einmal bis in den Zustand Gefahr gelangt, weil keiner überhaupt weiß, dass er sie übergeht. Mit anderen Worten, wenn ein Mitarbeiter diese Formel nicht durchführt, ist er in den Augen der Organisation einfach ein NIEMAND.

Anweisungen, die er gibt, werden gewöhnlich AUFGEHOBEN, wenn sie von einem Vorgesetzten entdeckt werden, weil sie nicht der Wirklichkeit entsprechen. Hans war bereits dabei, die betreffende Sache zu lösen. Willis Zeitplan wurde dadurch über den Haufen geworfen. Und die Finanzabteilung schreit: „Wie kommt es zu diesem teuren Dev-T!“

Und sehr bald werden Mitarbeiter eine Anweisung einfach ignorieren, wenn sie hören, sie sei von Soundso.

Die strahlenden Hoffnungen eines solchen Mitarbeiters enden gewöhnlich in Hoffnungen, versetzt werden zu können – je früher, desto besser. Jeder ist gegen ihn.

Aber was ist wirklich geschehen?

Er hat die Formel für Nichtexistenz nie wirklich angewandt, und so ist er in Nichtexistenz geblieben. Seine Aktionen lassen sich nicht koordinieren, weil er KEINE LINIEN HAT, UM INFORMATIONEN ZU GEBEN ODER ZU EMPFANGEN.

In der Tat ist es wirklich nicht die Sache anderer Leute, seine Kommunikationslinien für ihn zusammenzustellen, so wenig wie es die Sache anderer Leute ist, das Atmen für ihn zu besorgen. Das Einatmen und Ausatmen einer Organisation ist das Nehmen und Geben von WESENTLICHEN INFORMATIONEN UND PARTIKELN.

Jeder Mitarbeiter, der feststellt, dass er sich offensichtlich in Nichtexistenz, Belastung oder Schlimmerem befindet, sollte sich schnellstens darum bemühen, die Kommunikationslinien zu finden, die zu seiner Tätigkeit und zu seinem Posten gehören, und er sollte darauf bestehen, dass er auf diese Linien gesetzt wird.

Manchmal ist er durch die Sicherheitsmaßnahmen behindert. Es ist unwahrscheinlich, dass kodierte hinausgehende und hereinkommende Mitteilungen der Kommunikatoren oder des Büros für externe Kommunikation leicht herauszubekommen sind. Nun, es gibt so etwas wie ein Sicherheitsversprechen. Man unterzeichnet es und wenn die Person die Information nicht schützt, ist sie dran. Der Großteil solcher Informationen bezieht sich ohnehin nicht auf seinen Posten. Aber einiges davon könnte es.

So ein Mitarbeiter oder so eine Führungskraft muss aufschreiben, welche Informationen er haben muss, um seinen Posten zu führen, und welche Informationen andere von ihm haben müssen, um ihre Jobs erledigen zu können.

Danach muss er seine Kommunikationslinien so arrangieren, dass er für die Kommunikatoren auf jenen Linien ein Informationsempfänger ist.

Höhere Führungskräfte wie Abteilungsleiter oder Leiter einer Org haben sicherlich die Verantwortung, ihre Mitarbeiter zu informieren. Aber sie sehen sich gewöhnlich sowohl Sicherheitsproblemen gegenüber als auch dem Wunsch, gut dazustehen. Und ihre Informationen sind allgemein für die ganze Abteilung oder Org bestimmt. Sie enthalten Details wie „Frau Müller kommt um 14.00 Uhr an“ oder „Der Mann von der Telefongesellschaft sagt, dass die Rechnung bis 12.00 Uhr bezahlt werden muss, oder unsere Telefone werden abgestellt“ oder „die FSMs schicken ihre Studenten an Missionen, weil die Org den Komm-Kurs abgeschafft hat.“

Chaos und Phase I treten dort auf, wo der Großteil der Mitarbeiter es unterlassen hat, sich auf wichtige Kommunikationslinien zu begeben und diese Linien in Gang zu halten. Geben Sie nicht jemandem den Auftrag herauszufinden, warum die Statistiken unten sind, wenn neunzig Prozent Ihrer Mitarbeiter sich in Nichtexistenz oder

darunter befinden! Einfach weil sie niemals irgendwelche Kommunikationslinien wirklich gefunden haben.

Daher lautet die ERWEITERTE FORMEL FÜR NICHTEXISTENZ:

1. FINDEN SIE JEDE KOMMUNIKATIONSLINIE HERAUS, DIE SIE BRAUCHEN WERDEN, UM INFORMATIONEN GEBEN UND ERHALTEN ZU KÖNNEN, DIE SICH AUF IHRE PFLICHTEN UND MATERIALIEN BEZIEHEN, UND SETZEN SIE SICH AUF JEDE DIESER LINIEN.
2. MACHEN SIE SICH SELBST SOWIE IHREN POSTENTITEL UND IHRE PFLICHTEN BEI JEDEM TERMINAL BEKANNT, DAS SIE FÜR DAS ERHALTEN UND GEBEN VON INFORMATIONEN BRAUCHEN WERDEN.
3. FINDEN SIE VON IHREN VORGESETZTEN, ANDEREN MITARBEITERN UND JEGLICHEN ZIELGRUPPEN, DIE SIE FÜR DIE ERFÜLLUNG IHRER PFLICHTEN VIELLEICHT KONTAKTIEREN MÜSSEN, HERAUS, WAS JEWEILS GEBRAUCHT UND GEWÜNSCHT WIRD.
4. TUN, PRODUZIEREN UND PRÄSENTIEREN SIE DAS, WAS JEDER BRAUCHT UND WÜNSCHT, SOWEIT ES IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEN RICHTLINIEN STEHT.
5. HALTEN SIE IHRE KOMMUNIKATIONSLINIEN, DIE SIE HABEN, AUFRECHT UND WEITEN SIE SIE AUS, UM ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN ZU ERHALTEN, VON DENEN SIE JETZT FESTSTELLEN, DASS SIE SIE REGELMÄSSIG BRAUCHEN.
6. HALTEN SIE DIE KOMMUNIKATIONSLINIEN FÜR MITTEILUNGEN, DIE VON IHNEN SELBST AUSGEHEN, AUFRECHT, UM ANDERE DARÜBER ZU INFORMIEREN, WAS SIE GENAU TUN; INFORMIEREN SIE ABER NUR SOLCHE LEUTE, DIE DIESE INFORMATIONEN TATSÄCHLICH BRAUCHEN.
7. RICHTEN SIE DAS, WAS SIE TUN, PRODUZIEREN UND ANBIETEN, GENAUER AUF DAS AUS, WAS WIRKLICH GEBRAUCHT UND GEWÜNSCHT WIRD.
8. WÄHREND SIE VOLLSTÄNDIGE INFORMATIONEN IN BEZUG AUF IHRE PRODUKTE GEBEN UND ERHALTEN, TUN, PRODUZIEREN UND BIETEN SIE REGELMÄSSIG EIN STARK VERBESSERTES PRODUKT AUF IHREM POSTEN AN.

---

Ich kann Ihnen garantieren, dass Sie die Zustände wirklich hochzuklettern beginnen, wenn Sie dies tun und Ihre Informationen kurz und präzise fassen, sodass sie leicht verständlich sind, und wenn Sie Ihre Daten in eine Form bringen, die Ihre eigenen Linien nicht verstopft, und Sie werden in einer angemessenen Zeit in Macht ankommen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. OKTOBER 1967R

AUSGABE II

REVIDIERT AM 4. MÄRZ 1975

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

**STRAFEN FÜR ZUSTÄNDE  
NEUE ANGESTELLTE UND  
NEU AUF POSTEN EINGESETZTE PERSONEN**

(Bezieht sich auf HCO PLs über Strafen für Zustände)

Personen, die neu eingestellt oder neu auf einem Posten ernannt worden sind,

**FALLEN DREISSIG TAGE LANG NICHT UNTER DIE STRAFEN  
FÜR ZUSTÄNDE ODER BELOHNUNGEN FÜR DIESEN POSTEN.**

Es ist bekannt, dass alle Posten in Nichtexistenz begonnen werden, aber dies 30 Tage lang ohne Strafe. Wenn der Posten innerhalb dieser Zeit (für einen neu Eingestellten oder einen neu Ernannten) nicht in den Zustand des normalen Arbeitens aufgestiegen ist, werden die Strafen für denjenigen Zustand angewandt, in den er aufgestiegen ist.

Eine Person, der auf einem Posten oder als Mitglied eines Teils der Org ein niedriger Zustand zugewiesen wurde, oder die Org, der ein niedriger Zustand zugewiesen wurde, und die dann zu einem neuen Posten versetzt wird, nimmt die Strafen des alten Postens zum neuen Posten hinüber, entweder 30 Tage lang, oder so lange, bis der Zustand des alten Postens hinaufgesetzt worden ist, was auch immer früher eintritt. Sie nimmt dann den Zustand an, in den sie auf dem neuen Posten aufgestiegen ist.

Personen, die neu ernannt (nicht neu angestellt) oder zu einer neuen Ernennung versetzt worden sind und die zum Zeitpunkt der Versetzung im Zustand Normal oder darüber sind, fallen 30 Tage lang unter die Belohnungen für ihren früheren Posten; nach dieser Zeit übernehmen sie die Belohnungen und Strafen des gegenwärtigen Zustandes ihres neuen Postens.

**L. RON HUBBARD  
GRÜNDER**

HCO-RICHTLINENBRIEF VOM 16. JANUAR 1966R  
REVIDIERT AM 29. NOVEMBER 1979

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON  
FÜHRUNGSKRÄFTEN

## DER ZUSTAND GEFAHR

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	9. Apr. 72R	DIE KORREKTE HANDHABUNG DES
	Rev. 1.12.79	ZUSTANDES GEFAHR
HCO PL	19. Jan. 66 III	DER ZUSTAND GEFAHR, VERANTWORTLICHKEITEN DES ZUWEISENS

Die Arbeitszustände lauten: 6) Macht, 5) Machtwechsel, 4) Überfluss, 3) normales Arbeiten, 2) Notlage, 1) Gefahr und 0) Nichtexistenz.

Die Formel für den Zustand Gefahr lautet:

1. Übergehen Sie (ignorieren Sie den Ihnen unterstellten Mitarbeiter, der normalerweise für den Aufgabenbereich verantwortlich ist, und bringen Sie diesen Bereich persönlich in Ordnung).
2. Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr.
3. Weisen Sie dem Bereich, in dem es notwendig war, einzuschreiten, den Zustand Gefahr zu.
4. Weisen Sie jedem Einzelnen, der mit dem Zustand Gefahr in Verbindung stand, den Zustand Gefahr für die erste Dynamik zu. Setzen Sie es durch und stellen Sie sicher, dass er der Formel vollständig folgt. Wenn die Betreffenden dies nicht tun, führen Sie eine vollständige Ethik-Ermittlung durch und ergreifen Sie alle angebrachten Maßnahmen.
5. Organisieren Sie die Aktivität neu, damit sich die Situation nicht wiederholt.
6. Empfehlen Sie feste Richtlinien, die es von nun an aufdecken und/oder verhindern werden, dass der Zustand wieder auftritt.

Die höhere Führungskraft, die anwesend ist, handelt und handelt gemäß der obigen Formel.

Ein Gefahrzustand wird normalerweise zugewiesen, wenn:

1. Ein Zustand der Notlage zu lange angedauert hat. Eine Statistik sehr steil abfällt.
2. Eine höhere Führungskraft plötzlich feststellt, dass sie den Hut des Leiters des betreffenden Aufgabenbereiches trägt, weil dieser Bereich in Schwierigkeiten ist.



Bei Schritt 4 der Gefahrformel muss man Ethik heranziehen, um eine Ermittlung durchzuführen, und muss, wie angezeigt, eine Anhörung sowie auch ein Comm Ev an jeder Person oder an allen Personen anordnen, deren Nachlässigkeit oder Nicht-Befolgung die Situation herbeigeführt hat.

## BEISPIELE

### *Beispiel 1*

Das Beratende Komitee der Verteilungsabteilung befiehlt und unternimmt nie eine wirksame Aktion, um die Abteilungsgesamtstatistik in Ordnung zu bringen, die sich eine Zeit lang auf einer fortwährenden Notlage-Ebene befand.

Der Org-Führungssekretär wird in die Situation hineingezogen, um sie zu handhaben, da der ständige Tiefstand der Statistik die Org schließlich überschwemmen wird und trotz der weiter andauernden Gefahr, die diese Abteilung für die Org darstellte, wurden keine vernünftigen Ratschläge des Org-Führungssekretärs akzeptiert oder verwendet.

Der Org-Führungssekretär handelt deshalb persönlich mit persönlicher Arbeit und 1) übergeht den Sekretär, 2) bringt das FSM-Programm zum Laufen und sorgt dafür, dass Anzeigen aufgegeben und ein Zeitplan für einen Kongress festgesetzt werden und geworben wird – alles auf einer dringenden Basis, alles auf einer Grundlage des Übergehens der vorhandenen Kanäle, 3) lässt der Abteilung einen Zustand der Gefahr zuweisen, 4) ordnet eine Ethik-Ermittlung beim gesamten Personal in der Abteilung an und bringt sämtliche Personen, deren Nicht-Befolgungen oder Verbrechen für diese Situation verantwortlich waren, vor ein Komitee der Beweisaufnahme, den Sekretär eingeschlossen, 5) ernennt Personal und organisiert die Verteilungsabteilung neu, 6) sibt aus der Ethik-Ermittlung und dem Comm Ev sämtliche nötigen Richtlinien oder Veränderungen heraus und gibt sie an das Büro von LRH zur Erwägung für die Herausgabe weiter.

### *Beispiel 2*

Die Statistik der eingegangenen Briefe/hinausgeschickten Briefe fällt sehr steil ab (vielleicht auf ein Fünftel der früheren Zahl). Der HCO-Gebietssekretär handelt auf der Stelle, um 1) alle Linien zu übergehen, 2) dringend Mailings herauszubekommen, Expeditors zum Schreiben von Briefen zu veranlassen, eine Zeitschrift in das Versandsystem zu bringen – alles auf eigene Faust, indem er jeden verwendet, der sich in greifbarer Nähe befindet, 3) verlangt, dass die Verbreitungs- und Verteilungsabteilungen den Zustand Gefahr erhalten, und wenn das verweigert wird, sendet er ein Telegramm an LRH, 4) eine Ethik-Ermittlung von Führungskräften für alle Bereiche von Outflow anzuordnen, die für den Outflow der Org verantwortlich wären, und vom HCO-Führungssekretär ein Comm Ev an sämtlichem Personal zu verlangen, von dem bei der Ermittlung festgestellt wird, dass sie bezüglich Richtlinien über hinausgeschickte Briefe und jeder Art von Mailing nachlässig waren oder sie nicht befolgt haben; wenn er eine solche Zuweisung nicht erhält, sendet er ein Telegramm an LRH, 5) verlangt neues Personal auf Schlüsselpositionen für Outflow, 6) empfiehlt sämtliche festen Richtlinien, die aus der Ermittlung und dem Comm Ev erwachsen, an das Büro von LRH.

### Beispiel 3

Der Tech Sec entdeckt plötzlich, dass er den Hut des D of Ts vollständig trägt und die Statistiken sinken in dieser Unterabteilung, obwohl es dort einen D of T gibt. Der Tech Sec hat bereits viele Male versucht, dem D of T den Hut aufzusetzen. Der Tech Sec tut dann Folgendes: 1) Er übergeht den D of T, 2) handhabt die Akademie sofort auf einer persönlichen Vollzeitbasis, um die Studenten in Ordnung zu bringen, präzise Stundenpläne zu etablieren, korrekte Checksheets „in“ zu bekommen, und leitet langsame Studenten zu Cramming und meckernde zu Ethik und fängt an, Abschlüsse zu bekommen, 3) lässt der Unterabteilung einen Gefahrzustand zuweisen, 4) erlangt eine Ethik-Ermittlung und ein Comm Ev beim Personal, bei dem Nicht-Befolgung oder Verbrechen entdeckt werden, 5) bekommt einen neuen D of T und/oder Kursüberwacher, 6) empfiehlt sämtliche festen Richtlinien, die in der Ethik-Ermittlung oder im Comm Ev als erforderlich befunden wurden.

### LEITENDER DIREKTOR

Wenn ich feststelle, dass mir ein Hut trotz sämtlicher Anstrengungen meinerseits, es vorher zu handhaben, aufgezwungen wird, und den ich dann handhaben muss, folge ich der Notlageformel.

Wenn sich eine Org in einem allgemeinen Zustand der Gefahr befindet oder eine gefährliche Situation aufgekommen ist, folge ich der Formel für den Zustand Gefahr.

Sobald alles an einen Punkt kommt, an dem ich den Hut tragen muss, müssen die Statistiken diesbezüglich eine Zeit lang schlecht gewesen sein und erfahrungsgemäß stelle ich fest, dass unausweichlich Nicht-Befolgung entdeckt wird, was der Grund dafür ist, warum sich die Situation ganz bis zu mir hinauf bewegt hat.

Da der Zustand Gefahr durch ein Übergehen von denjenigen, die es hätten handhaben sollen, in Ordnung gebracht wird, übergehe ich auch, indem ich einen Zustand der Gefahr zuweise, das heißt, der Zustand nicht durch die Befehlshierarchie, sondern durch eine direkte Sec ED zugewiesen wird.

### ZUSAMMENFASSUNG

Wenn Notlagen fortbestehen, werden sie normalerweise durch Verbrechen oder Nachlässigkeit verursacht und werden immer von Nicht-Befolgung begleitet.

Ein fortwährender Notlagezustand resultiert unausweichlich in einer wirklichen Katastrophe für höhere Führungskräfte. Zuallermindest verursacht es, dass sie sich schwer überarbeiten. Manchmal bedroht ein Gefahrzustand schließlich die ganze Org, außer, er wird gehandhabt.

In der gegenwärtigen Gesellschaft hat der Manager oder die Führungskraft keine Rekursmöglichkeit beim Gesetz oder bei der Kultur. Fehler können gemacht werden oder Unterlassungen können geschehen, die ihm nicht bekannt sind, die tatsächlich nicht nur seine Arbeit, sondern auch seinen Körper bedrohen können.

Die übliche Aktion in unseren Organisationen ist, Dinge laufen zu lassen, solange sie gut laufen. Wenn sie anfangen schlechtere Statistiken zu zeigen, wird ein Notlagezustand zugewiesen, und wir besprechen es normalerweise mit der Person,

die der Leiter dieser Aktivität ist, und versuchen zu helfen. Wenn der Zustand fortbesteht, wird sie verwarnt. Und wenn die Statistiken immer noch sinken, versetzen wir gewöhnlich und finden jemand anderen. An einem Punkt, wo die höhere Führungskraft feststellt, dass man sie durch einen fortwährenden Notlagezustand auf einer niedrigeren Ebene schlecht dastehen lässt, hat sie keine andere Wahl, als einen Zustand der Gefahr zuzuweisen. Der Leiter der Aktivität wird nicht immer entfernt, aber sicherlich muss bei ihm eine Ermittlung durchgeführt werden. Wenn er permanent auf Posten gesetzt ist, benötigt es ein Comm Ev, um ihn zu entfernen oder zu versetzen.

Man wird immer feststellen, dass Nicht-Befolgung von Richtlinien und Anordnungen eine Zeit lang existiert hat. Man wird manchmal feststellen, dass auch Lügen und falsche Berichte existierten. Und man wird immer Nachlässigkeit, Faulheit und Unaufmerksamkeit vorfinden, wo Statistiken weiterhin nach unten gehen.

Es ist *sehr* schlecht, einen Zustand der Gefahr zuzuweisen oder zu übergehen, *außer* die Statistiken sind dabei, weiterhin nach unten zu gehen oder haben sich für eine Zeit lang ohne wirkliche Verbesserung auf einer gefährlichen Ebene befunden.

Eine höhere Führungskraft hat Stroh im Kopf, wenn sie denkt, dass Statistiken einfach unten *bleiben*. Sie werden *immer* stark unten *GEHALTEN*. Notlagezustände geschehen nicht nur, weil jemand faul ist. Notlagezustände werden aktiv gemacht. Es braucht eine Menge Gegenanstrengung, um die Flows einer Org zu verstopfen – wenn Sie es nicht glauben, dann messen Sie es anhand der Anstrengung, die Sie beim Versuch, die Dinge zum Laufen zu bringen, ausüben. Was drückt so stark zurück? Notlagezustände werden *gemacht*. Sie passieren nicht einfach. Und sämtliche Anhörungen in einem Bereich, wo die Statistiken einfach nicht steigen wollen, werden nicht nur bloße Nachlässigkeit, sondern wirkliche Verbrechen aufdecken.

Der einzige Schutz der höheren Führungskraft ist, die schlechte Situation in Ordnung zu bringen und die Formel für den Zustand Gefahr zu befolgen.

Wenn das erbarmungslos erscheint, ist es doch notwendig, wenn man überhaupt erfolgreich sein soll.

## ZUWEISUNG

Nur die Beratende Versammlung, ein Führungssekretär oder Sekretär darf einen Gefährzustand zuweisen. Ein Direktor oder Beauftragter dürfen für ihre Sektionen oder ihr Personal um einen ersuchen.

Wenn einem inkorrekterweise einer zugewiesen wird und die Statistiken tatsächlich oben waren, wird es natürlich in der Anhörung herauskommen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. APRIL 1972R

REVIDIERT AM 1. DEZEMBER 1979

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ETHIK

**DIE KORREKTE HANDHABUNG  
DES ZUSTANDES GEFAHR**

(Hebt den HCO PL vom 7. Febr. 70,  
ZWEITE FORMEL FÜR DEN ZUSTAND GEFAHR, auf)

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	16. Jan. 66R	DER ZUSTAND GEFAHR
	Rev. 29.11.79	
HCO PL	19. Jan. 66 III	DER ZUSTAND GEFAHR, VERANTWORTLICHKEITEN DES ERKLÄRENS

Wenn die korrekte Formel zur Handhabung des Zustandes Gefahr nicht angewendet wird, kann eine Org, eine Unternehmung oder eine Person danach nicht leicht über diesen Zustand hinauskommen.

Als wir die zweite Gefahrformel hatten, wurde diese anscheinend angewendet, nicht aber die wirkliche Gefahrformel. Dies hatte zur Folge, dass einige Orgs und einige Leute im Zustand Gefahr oder darunter blieben und es für sie sehr schwierig war, über diesen Zustand hinauszukommen.

Ein lang anhaltender Zustand Notlage, eine Gefährdung der Existenzfähigkeit oder des Überlebens oder eine lang anhaltende „Einmannarbeit“ (Single-Handing) wird sich nicht bessern, wenn nicht die eigentliche Gefahrformel angewendet wird.

**GEFAHRFORMEL**

Die ursprüngliche Formel folgt:

1. Übergehen Sie (ignorieren Sie den oder die Ihnen unterstellten Mitarbeiter, die normalerweise für den Aufgabenbereich verantwortlich sind, und bringen Sie diesen Bereich persönlich in Ordnung).
2. Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr.
3. Weisen Sie dem Bereich, in dem es notwendig war einzuschreiten, den Zustand Gefahr zu.

- 4R. Weisen Sie jedem Einzelnen, der mit dem Zustand Gefahr in Verbindung stand, den Zustand Gefahr auf der ersten Dynamik zu. Setzen Sie es durch und stellen Sie sicher, dass er der Formel vollständig folgt. Wenn die Betreffenden dies nicht tun, führen Sie eine vollständige Ethik-Ermittlung durch und ergreifen Sie alle angezeigten Maßnahmen.
5. Organisieren Sie die Aktivität neu, damit sich die Situation nicht wiederholt.
6. Empfehlen Sie feste Richtlinien, die es von nun an aufdecken und/oder verhindern werden, dass der Zustand wieder auftritt.

Die anwesende höhere Führungskraft handelt, und zwar gemäß obiger Formel.

Der Zustand Gefahr wird normalerweise zugewiesen, wenn:

1. ein Zustand Notlage zu lange andauert hat,
2. eine Statistik sehr steil abfällt,
3. eine höhere Führungskraft plötzlich feststellt, dass sie den Hut des Leiters der betreffenden Aktivität trägt, weil dieses Aufgabengebiet in Schwierigkeiten ist.

### DIE FORMEL FÜR DIE ERSTE DYNAMIK

Die Gefahrformel wird für die erste Dynamik folgendermaßen umgewandelt:

1. Dyn. 1. Übergehen Sie Gewohnheiten oder normale routinemäßige Abläufe.
1. Dyn. 2. Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr.
1. Dyn. 3. Weisen Sie sich selbst den Zustand Gefahr zu.
1. Dyn. 4. Stellen Sie Ihre eigene, *persönliche Ethik* wieder her, indem Sie herausfinden, was an Ihrem Tun outethisch ist, wenden Sie Selbstdisziplin an, um es zu berichtigen, und werden Sie ehrlich und aufrichtig.
1. Dyn. 5. Organisieren Sie Ihr Leben neu, sodass Ihnen die gefährliche Situation nicht andauernd zustößt.
1. Dyn. 6. Formulieren und befolgen Sie feste Richtlinien, die von nun an die gleiche Situation aufdecken werden und verhindern werden, dass sie immer wiederkehrt.

### GEFAHRFORMEL FÜR DEN UNTERGEBENEN MITARBEITER

Wo einem untergeordneten Mitarbeiter der Zustand Gefahr zugewiesen wird, verlangen Sie, dass er oder sie oder der ganze Arbeitsbereich seine Overts und Withholds und jede bekannte unethische Situation aufschreibt und bis zu einem bestimmten festgelegten Zeitpunkt einreicht. Dies geschieht auf der Grundlage, dass

sich dadurch die Strafe für diese Verstöße verringert; die Strafe verdoppelt sich jedoch, falls ein solcher Verstoß nach dem Ablauf der Frist entdeckt wird.

Wenn das getan ist, verlangen Sie von dem Ihnen unterstellten Mitarbeiter und dem Personal, das übergangen werden musste und dessen Arbeit für sie getan oder fortwährend korrigiert werden musste, dass jeder von ihnen die GEFÄHRFORMEL FÜR DIE ERSTE DYNAMIK für sich persönlich aufschreibt, vollständig durchführt und einreicht.

### ASSESSMENT

Wenn es weiterhin notwendig ist zu übergehen oder wenn ein Bereich oder eine Person das Obige nicht befolgt hat, dann machen Sie von einem E-Meter Gebrauch und assessieren die folgende Reihe von Fragen oder lassen sie von jemandem assessieren.

#### FRAGEN ZUM FESTSTELLEN DES BEREICHES, IN DEM DIE PERSON SCHWIERIGKEITEN HAT

\_\_\_\_\_  
Name der Person

\_\_\_\_\_  
Posten

\_\_\_\_\_  
Datum

Darf an der Person nur von jemandem assessiert werden, der ein E-Meter korrekt bedienen kann.

Die Liste wird durchgeführt, indem Sie der Person sagen, dass Sie ihr einige Fragen am E-Meter stellen werden, und dann diese Liste einfach auf Reads hin assessieren.

Notieren Sie jeden Read genau.

- a) Tust du irgendetwas Unehrlliches? \_\_\_\_\_
- b) Bist du an etwas anderem mehr interessiert als an deiner Arbeit? \_\_\_\_\_
- c) Gibst du über irgendetwas falsche Berichte ab? \_\_\_\_\_
- d) Tust du etwas Schädliches? \_\_\_\_\_
- e) Tust du wenig oder gar nichts, was von Nutzen ist? \_\_\_\_\_
- f) Täuschst du etwas vor? \_\_\_\_\_
- g) Stimmst du mit etwas nicht überein? \_\_\_\_\_
- h) Hast du Overts? \_\_\_\_\_
- i) Hältst du etwas zurück? \_\_\_\_\_
- j) Weißt du von Out-Ethik in deiner Umgebung? \_\_\_\_\_
- k) Weißt du nicht, was das Produkt deines Postens ist? \_\_\_\_\_
- l) Weißt du nicht, was die Produkte der anderen um dich herum sind? \_\_\_\_\_

- m) Gibt es Dinge bezüglich deines Postens, die du nicht verstehst? \_\_\_\_\_
- n) Gibt es Wörter auf deinem Posten, die du nicht verstehst? \_\_\_\_\_
- o) Kennst du dich in Grammatik nicht aus? \_\_\_\_\_
- p) Gibt es einen Grund, warum du nicht ganz auf deinem Posten bist? \_\_\_\_\_
- q) Gibt dir jemand Anweisungen, die du nicht verstehst? \_\_\_\_\_
- r) Bekommst du Anweisungen von zu vielen Stellen? \_\_\_\_\_
- s) Hast du keinen Posten? \_\_\_\_\_
- t) Weißt du nicht, was dein Posten ist? \_\_\_\_\_
- u) Hast du deinen Hut in Wirklichkeit nicht gelesen? \_\_\_\_\_
- v) Bist du aus einem anderen Grund hier, als du sagst? \_\_\_\_\_
- w) Hast du geplant wegzugehen? \_\_\_\_\_
- x) Machst du den Posten nur vorübergehend? \_\_\_\_\_
- y) Wie steht es mit deinem Postenzweck? \_\_\_\_\_
- z) Bist du in irgendeiner Weise in Bezug auf deinen Posten missemotional oder verstimmt? \_\_\_\_\_
- aa) Kommst du eigentlich gut zurecht? \_\_\_\_\_

Wenn diese Liste an einem E-Meter assessiert worden ist, greift man dann den größten Read oder TA-Blowdown auf und handhabt ihn.

Dies geschieht, indem man den Buchstaben der Frage und die Antworten der Person aufschreibt.

Über jede Frage, die einen Read ergeben hat, wird Zweiwegkommunikation gemacht, bis man auf jede anzeigende Frage eine schwebende Nadel erhalten hat.

Das verwendete Formular und die Worksheets werden in den Folder der Person gelegt, sodass ein Programm für eine weitere Handhabung erstellt und durchgeführt werden kann, wenn es erforderlich ist.

\_\_\_\_\_  
Name der Person, die das Assessment durchgeführt hat

Wahrscheinliches Warum: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## WARUM

Die obigen Fragen können auch als *Hilfsmittel* verwendet werden, um ein Warum zu finden (damit wird nicht direkt ein Warum gefunden, da das Warum für jede Person neu formuliert werden muss).

Bei einer Person, die sich im Zustand Gefahr befindet, sollte immer ein Warum gefunden werden.

### KURZES FORMULAR ZUM FESTSTELLEN DES BEREICHES, IN DEM DIE PERSON SCHWIERIGKEITEN HAT

\_\_\_\_\_  
Name der Person

\_\_\_\_\_  
Posten

\_\_\_\_\_  
Datum

Bei jemandem, der ein „alter Hase“ ist und weiß, worum es geht, kann ein kurzes Formular (SF für engl. „short form“) verwendet werden.

- SF 1. Out-Ethik? \_\_\_\_\_
- SF 2. Overts? \_\_\_\_\_
- SF 3. Withholds? \_\_\_\_\_
- SF 4. Nichtübereinstimmungen? \_\_\_\_\_
- SF 5. Falsche Berichte? \_\_\_\_\_
- SF 6. Produkt nicht bekannt? \_\_\_\_\_
- SF 7. Produkte von anderen nicht bekannt? \_\_\_\_\_
- SF 8. Zweck des Postens? \_\_\_\_\_
- SF 9. Situationen nicht verstanden? \_\_\_\_\_
- SF 10. Missverstandene Wörter? \_\_\_\_\_
- SF 11. Missverstandene Grammatik? \_\_\_\_\_
- SF 12. Falsches Warum? \_\_\_\_\_
- SF 13. Weggelassene Materialien? \_\_\_\_\_
- SF 14. Missemotional? \_\_\_\_\_
- SF 15. Fälschlich bestanden? \_\_\_\_\_
- SF 16. Abwertung? \_\_\_\_\_
- SF 17. Falsche Anweisungen? \_\_\_\_\_
- SF 18. Nicht verstanden? \_\_\_\_\_



SF 19. Keine Situation? \_\_\_\_\_

SF 20. Kommst du eigentlich gut zurecht? \_\_\_\_\_

(Die Handhabung ist dieselbe wie bei dem langen Formular.)

\_\_\_\_\_  
Name der Person, die das Assessment durchgeführt hat

Wahrscheinliches Warum: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### DAS BEENDEN EINES GEFAHRZUSTANDES

Wenn die Produktion wieder angestiegen ist, sollte der Zustand Gefahr offiziell beendet, der Zustand Notlage zugewiesen und seiner Formel gefolgt werden.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 11. APRIL 1972  
HERAUSGEGEBEN AM 12. AUGUST 1996

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

NR. 51 DER SERIE FÜR DEN ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTEN  
WEITERE DATEN ZUR KORREKTEN  
HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR

(Aus einer auf Tonband aufgezeichneten Unterweisung von LRH vom 11. Apr. 72 entnommen, die er zwei Tage, nachdem er den HCO PL vom 9. Apr. 72R, DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR, geschrieben hatte, gab. Auf diesem Tonband spricht LRH über die Gefahr-Formel und die Fragen zum Feststellen des Bereiches, in dem die Person Schwierigkeiten hat, die in diesem Richtlinienbrief enthalten sind.)

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	16. Jan. 66R Rev. 29.11.79	DER ZUSTAND GEFAHR
HCO PL	19. Jan. 66 III	DER ZUSTAND GEFAHR – VERANTWORTLICHKEITEN DES ERKLÄRENS
HCOB/PL	2. März 84RA Rev. 12.8.96	O/W-NIEDERSCHRIFTEN
HCO PL	9. Apr. 72R Rev. 1.12.79	DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR
HCO PL	12. Apr. 72	DAS HANDHABEN VON GEFAHRZUSTÄNDEN
HCO PL	3. Mai 72R Rev. 18.12.77	Führungs-Serie Nr. 12 ETHIK UND FÜHRUNGSKRÄFTE
HCO PL	3. Apr. 72	Esto-Serie Nr. 13 ARBEIT ERLEDIGEN
HCOB	22. März 72RA Rev. 24.3.85	ÜBERPRÜFUNG VON NICHTÜBEREINSTIMMUNG
HCO PL	24. März 85	VERANTWORTUNG, KONTROLLE UND GEFAHRZUSTÄNDE
HCO PL	2. Nov. 82	DIE HANDHABUNG VON ZUSTÄNDEN
HCOB	19. Jan. 66	GEFAHRZUSTÄNDE, TECHNISCHE DATEN FÜR REVIEW-AUDITOREN
HCOB	28. Sept. 82	C/S-Serie Nr. 115 DAS VERMISCHEN VON RUNDOWNS UND REPARATUREN
HCOB	20. Apr. 72 II	C/S-Serie Nr. 78 DIE KORREKTUR VON FEHLERN BEI PRODUKT-ZWECKEN UND BEIM WARUM-FINDEN UND WORTKLÄREN
HCOB	28. Okt. 76	C/S-Serie Nr. 98, Auditoren-Verwaltungsserie Nr. 26 AUDITING-FOLDER, UNTERLASSUNG IN DER VOLLSTÄNDIGKEIT

Kürzlich, nachdem ich den HCO PL vom 9. Apr. 72R, DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR, geschrieben hatte, sah ich mir den Zustand des Menschen, was menschlich sein betrifft, an. Ein menschliches Wesen ist ständig in Gefahr. Es befindet sich in einer irgendwie gefährlichen Umwelt, mit Katastrophen und den Naturgewalten, in der man aufgefressen werden und Autounfälle haben kann. Das ist Tatsache. Er stirbt etwa alle sechzig oder siebenzig Jahre – kein gesunder Zustand.

Aber wissen Sie, wenn man den Zustand Gefahr anwenden würde, völlig anwenden würde, würde es einen nach oben bringen, aus dem Zustand eines menschlichen Wesens heraus und in Richtung OT.

Nun, das Ergebnis dieses neuen Richtlinienbriefes ist, dass wir jetzt eine zweite Gefahr-Formel haben, die wir die Gefahr-Formel für die erste Dynamik nennen und ich dachte, dass Sie diese Formel gern besser verstehen würden.

Sie besagt: „Übergehen Sie Gewohnheiten oder normale routinemäßige Abläufe.“ Das ist der erste Schritt, was wiederum genau die Gefahr-Formel ist.

„Zwei: Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr.“

„Drei: Weisen Sie sich selbst den Zustand Gefahr zu.“ Sehen Sie, Sie müssen den Zustand zuweisen. Das ist der einzige Grund für diesen Schritt.

„Vier: Stellen Sie Ihre eigene, persönliche Ethik wieder her, indem Sie herausfinden, was Sie tun, das unethisch ist; wenden Sie Selbstdisziplin an, um es zu berichtigen; und werden Sie ehrlich und aufrichtig.“

„Fünf: Reorganisieren Sie Ihr Leben, sodass Ihnen die gefährliche Situation nicht andauernd zustößt.“

„Sechs: Formulieren und befolgen Sie feste Richtlinien, die von nun an die gleiche Situation aufdecken und verhindern werden, dass sie immer wiederkehrt.“

Das kann also ziemlich hart sein. Wie findet man all das heraus? Tatsache ist, dass, wenn Sie die Fragen zum Feststellen des Bereiches, in dem die Person Schwierigkeiten hat, und die Fragen des kurzen Formulars zum Feststellen des Bereiches, in dem die Person Schwierigkeiten hat, anwenden, plötzlich das zum Vorschein kommt, was immer zum Vorschein kommt. Bei einigen Typen wird die Ethik „out“ sein und bei anderen wird sie „in“ sein. Diese kleinen Assessments werden das aufzeigen.

Man findet also eigentlich bei der Person das Warum und weist sie an, die Erstedynamik-Formel anzuwenden oder nicht anzuwenden.

Um aus einem Gefahr-Zustand herauszukommen, müsste man diese Formel machen. Es ist relativ einfach. Man gibt ein Assessment (man kann übrigens beide an einer Person assessieren, eines nach dem anderen). Das Assessment lenkt ihre Aufmerksamkeit, sodass man nicht ein Warum erhält, wie jemand „war müde als er die Studier-Vorträge gelesen hatte“. Wenn Sie der Person zuhören, denken Sie, dass das das Warum ist, und es führt zu Chaos. Man findet mit dem Assessment nicht das Warum, aber es lenkt die Aufmerksamkeit auf den Bereich, in dem es sich befindet. Ein Warum erfordert seine eigene Formulierung.

Da man hier und da dabei in Schwierigkeiten geraten wird, habe ich Punkt zwölf in das kurze Formular mit aufgenommen: „Falsches Warum?“. Wenn Sie also gebeten werden, dieses Warum-Finden nochmals zu machen, verwenden Sie den PL mit dem kurzen Formular vom 9. Apr. 72.

Nachdem das Warum gefunden ist, folgt die Person dieser Formel. Der Schritt „Übergehen Sie Gewohnheiten oder normale routinemäßige Abläufe“ bedeutet, all das Zeug zu übergehen, das man immer wieder gemacht hat, welches das Warum fortsetzen könnte.

Sagen wir einmal, jemand hat Geld von seinem Onkel angenommen, wobei er sagte, dass er damit ein Haus kaufe, obwohl er das nicht tat. Er gab es für eine Blondine aus. Jetzt ist er in ständiger Gefahr. Sein Onkel könnte es jeden Augenblick herausfinden und er erwartet, dass er eines Tages das Vermögen seines Onkels erbt. Er befindet sich daher sozusagen in einer Art Panik; obwohl er nicht darüber nachdenkt, so ist es doch etwas, das da ist.

Nun, „Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr“ könnte als das Warum gefunden werden, da er Withholds hat und irgendwie eine Verbindung besteht. Es ist eine ziemlich komische Lage und er läuft Gefahr zu stolpern. Er müsste also aufhören damit – die Gewohnheiten oder normalen routinemäßigen Abläufe übergehen. Mit anderen Worten, aufhören, dieses Geld anzunehmen.

Er müsste jedoch auch die Situation und jede Gefahr in ihr bereinigen. Es wäre sehr gefährlich, Folgendes zu schreiben: „Lieber Onkel Georg! In den letzten eineinhalb Jahren habe ich das ganze Geld, das du mir gegeben hast, um ein Haus zu kaufen, für eine Blondine namens Mitzi ausgegeben.“ Er müsste also ausarbeiten, wie das anzugehen wäre, sodass keine Gefahr darin läge. Und das könnte einiges Nachdenken erfordern.

Wenn er einfach aus heiterem Himmel zu seinem Onkel sagen würde: „Weißt du, ich hab dich angelogen, Onkel Georg. Ich hab deine ganze Kohle verschwendet“, dann wäre das für Onkel Georg möglicherweise ein solcher Schock, dass er ihn enterben, niederschießen oder etwas Ähnliches tun würde. Dann wäre er wirklich in Gefahr. Er muss also ausarbeiten, wie das zu bereinigen wäre. Es könnte so einfach sein wie zu sagen: „Lieber Onkel Georg! Ich habe kürzlich Scientology Prozessing erhalten und bin daher zu einem ehrlicheren Menschen geworden. Es gibt viele unehrliche Dinge, die ich in meinem Leben getan habe, und eines davon ist dies. Jetzt wirst du mich wahrscheinlich dafür erschießen – und es ist dir gegenüber nicht fair –, aber ich habe in Wirklichkeit einiges von diesem Geld für meinen Lebensunterhalt verwendet, und ...“

Dann „weisen Sie sich selbst den Zustand Gefahr zu“, gibt es nur, weil die Leute vergessen, den Zustand zuzuweisen. Und dann „stellen Sie Ihre eigene persönliche Ethik wieder her, indem Sie herausfinden, was an Ihrem Tun unethisch ist, wenden Sie Selbstdisziplin an, um es zu berichtigen, und werden Sie ehrlich und aufrichtig“. Es könnte noch einige weitere „Onkel Georgs“ geben (und auch die Situation mit der Blondine Mitzi muss noch immer bereinigt werden). Obwohl man vielleicht die Situation mit dem Onkel bereinigt hat, könnte es noch einige andere geben.

Und Sie könnten eine Art christliches Wiederaufleben erfahren. Sie sind ziemlich erstaunlich. Es gibt dafür viele Ausdrücke, wie: „Ich habe Christus erfahren“ und „Christus ist in ihren Herzen“ und so weiter. Tatsächlich werden sie nachher dann einfach ein anständiger Bürger oder so. Normalerweise fangen sie damit an, indem sie sagen: „Ich war ein Sünder.“ „Ich war ein Schuft.“ Zuerst erniedrigen sie sich selbst. Diese Vorkommnisse sind jedoch sehr oft wirklich spektakulär. Früher hat die Kirche dies ziemlich beständig benutzt – diese fantastischen Wiederaufleben. Der Typ lag praktisch im Sterben – ein Dieb, ein Rumtreiber, mit dem niemand etwas zu tun haben wollte. Er war ein nutzloser Kerl, war krank und besoffen – und plötzlich erfuhr er ein Wiederaufleben. Verschiedene Glaubensrichtungen verwendeten unterschiedliche Ausdrücke dafür und priesen es auf verschiedene Weise. „Er sah das Licht“ ist eines der häufigsten englischen Klischees, die daraus entstanden sind. Das ist jedoch nicht, was wirklich passierte. Sie wurden lebendig. Mit anderen Worten, sie konnten jetzt der Welt gegenübertreten und wieder in Kommunikation gehen. Das ist, was wirklich passierte. Die Formel ist ziemlich interessant, wenn man sie von diesem Gesichtspunkt aus betrachtet.

Dann „reorganisieren Sie Ihr Leben, sodass Ihnen die gefährliche Situation nicht andauernd zustößt“. Nun, in diesem hypothetischen Fall mit Onkel Georg ist das einfach. Man beendet einfach diese Sache mit der Mitzi und anstatt immer die ganze Nacht aufzubleiben, bekommt man tatsächlich Schlaf, macht seine Arbeit und bringt es zu etwas. Das ist ein Reorganisieren davon.

Und dann kommt: „Formulieren und befolgen Sie feste Richtlinien, die von nun an die gleiche Situation aufdecken und verhindern werden, dass sie immer wiederkehrt.“ Mit anderen Worten: „Ich werde keine Lügen mehr erzählen, um Geld zu erhalten“, oder so ähnlich – das ist alles, wozu sich jemand entschließen müsste. Es ist wie ein Vorsatz fürs neue Jahr. Leute halten sich jedoch nicht an solche Vorsätze, weil sie die ersten fünf Schritte nicht angewendet haben. Das ist der Grund, warum Neujahrsvorsätze nicht eingehalten werden. Man verlangt von der Person eigentlich an diesem Punkt, dass sie sich bessert.

## ETHIK UND RECHT

Früher ist die Ethik manchmal in eine Korrektur von einem Outpoint, Korrektur von einem Outpoint, Korrektur von einem Outpoint geraten. Jetzt können Sie jedoch bei jemandem das Warum finden und plötzlich brauchen Sie nicht ständig strenge Ethik anwenden. Man würde auf Leute nicht immer wieder wegen der falschen Sache losgehen, auf sie nicht wegen eines Outpoints losgehen. Man „geht auf sie los“ wegen des Warums.

Ethik wird daher eigentlich zu einer ethischen Angelegenheit, nicht einer Angelegenheit von Recht. Sie versuchen, die Ethik der Person zu verbessern, und dann bringen Sie das Produkt eines Ethik-Officers hervor, eine ethisch akzeptablere Person. Es ist keine Person, die unter einem Komitee der Beweisaufnahme steht, keine disziplinierte Person, keine bestrafte Person. Es müsste eine Person sein, die in Schwierigkeiten oder verstimmt ist, und jetzt ist sie eine ethisch akzeptablere Person in einem sichereren Zustand.

Wenn Sie bei der Person das Warum finden, wird sie auf die richtige Bahn kommen und das mag der Grund dafür sein, warum out-ethische Leute praktisch keinen Fallgewinn haben können. Wir hatten zum Beispiel jemanden mit einem fürchterlich großen Withhold und er wäre niemals gerettet worden, egal wie viele Komitees der Beweisaufnahme man auf ihn einberufen hätte, wie sehr man ihn diszipliniert hätte und wie oft er versetzt oder wie viele Tage er eingesperrt worden wäre.

Dabei gibt es eine beträchtliche Merkwürdigkeit. In einem ausgezeichneten Buch, das durch und durch von der Kriminalität im Viktorianischen Zeitalter handelt, mit dem Titel *The Victorian Underworld (Die Viktorianische Unterwelt)*, gibt es ein sehr interessantes Datum. Leute wurden in England in aller Öffentlichkeit gehängt, und zwar auf sehr blutrünstige Weise; sie hängten sie, rissen ihnen die Gedärme heraus und vierteilten sie. Das heißt, sie hängten sie nicht, bis sie tot waren, sondern rissen ihnen die Eingeweide raus, und es war ziemlich blutig. Und die Leute pflegten sich darum herum zu versammeln und bei all dem zuzuschauen. Ein unglaubliches Extrem von Barbarei.

Und passen Sie jetzt auf: Die Mordrate veränderte sich nicht. Die öffentliche Sicherheit wurde dadurch um nichts erhöht. Das öffentliche Zur-Schau-Stellen von Bestrafung hält niemanden vor etwas zurück.

Es ist wie bei einem Soldaten, der denkt: „Ach, das wird mir nie passieren.“ Gleich neben ihm in der nächsten Reihe sieht er einen Burschen, der erschossen und über die ganze Landschaft verstreut wird; und er sagt: „Ach, das kann mir nicht passieren.“ Sie müssen das alle denken, wenn sie zum Sturmangriff antreten oder sonst würden sie nie angreifen. Genauso denken Leute bei Hinrichtungen.

Mit anderen Worten, so etwas wie ein Exempel statuieren, existiert nicht. Es hat eine leicht abschreckende Wirkung, aber nur in einer ziemlich gesetzestreuen Gruppe. Man erreicht also nichts, einfach nur mit Bestrafung. Das ist der Grund, warum die Gesellschaft immer mehr absinkt. Einfach mit Leuten, die bestraft werden, ein Exempel zu statuieren, führt nicht unbedingt zu in-ethischen Verhältnissen.

## ZUSAMMENFASSUNG

Wir haben hier das Gebiet, genannt Recht, gemeistert. Jemand ist in Gefahr. Wenn er die Formel anwendet und sie vollständig und ohne Abweichungen angewendet wird, dann wird er also daraus herauskommen. Die früheren grundlegenden Theorien auf dem Gebiet von Recht sind also falsch.

Es ist absolut möglich, in einem Gebiet Recht durchzusetzen, wenn man Ethik anwendet.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Zusammenstellung  
unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. APRIL 1972

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

DIE HANDHABUNG VON  
ZUSTÄNDEN DER GEFAHR

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 12. April 72 geschrieben.  
Herausgegeben als ein HCO PL am 13. Okt. 80.)

Der richtige Weg, einen Zustand der Gefahr, der einem zugewiesen wurde, *wirklich* zu handhaben, besteht darin, ein Assessment des HCO PLs vom 9. April 72R, DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR, zu bekommen und ein Warum zu finden, und dann die Formel für die 1. Dynamik in dem Richtlinienbrief durchzuführen.

*Esto-Serie Nr. 13*, ARBEIT ERLEDIGEN, ist, was das Warum tatsächlich zu lösen versucht – „wie macht er nicht wirklich das, was er tun sollte.“

Das Assessment gibt einem den BEREICH des Warums.

Diese Formel für den Zustand Gefahr für die 1. Dynamik ist ziemlich bemerkenswert. Sie ist in einer sehr kurzen Form geschrieben. Der Punkt 1. 1 bedeutet wirklich, damit aufzuhören, das gefundene Warum zu tun!

Als ich dieses Gebiet studierte, stellte ich fest, dass diese Formel (vollständig ausgelegt) einen Fall praktisch lösen würde! Zumindest die gefährlichen Elemente davon. (Sie verändert Auditing-Technologie nicht.)

Wenn Sie *Esto-Serie Nr. 13* und dann den HCO PL vom 9. April 72 lesen, werden Sie erkennen, wie all das zusammenpasst.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. AUGUST 1974  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## FORMELN

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 27. Aug. 74  
geschrieben. Als HCO PL herausgegeben am 17. Sept. 80.)

Ich habe gerade entdeckt, warum einige Leute niemals wirklich auf Posten ankommen!

Sie wenden die Formel für Nichtexistenz an, erhalten eine Erwiderung, und dann produzieren sie es wahrscheinlich nicht.

Aber ob sie es nun produzieren oder nicht, sie wenden selten die Gefahr-Formel für die erste Dynamik an. Und da sie diese nicht angewandt haben, handeln sie sich irgendwo ein Übergangswort ein und bekommen wirklich ihr Fett ab.

Dann gelangen sie tatsächlich niemals auch nur bis zu Notlage, von normalem Arbeiten ganz zu schweigen.

Haben Sie je die Nichtexistenz-Formel für Ihren Posten abgeschlossen, indem Sie das Gebrauchte und Gewünschte produziert haben?

Haben Sie je die Gefahr-Formel für die erste Dynamik angewandt oder überhaupt um eine Versetzung in den nächsthöheren Zustand gebeten?

Nein?

Dann wundern Sie sich nicht, wenn es Sie erwischt. Diese Dinge funktionieren wie Naturgesetze.

Siehe HCO PL 23. Sept. 67, FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN, DIE ZUSTANDSFORMELN, und HCO PL 9. April 72R, DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDS GEFAHR.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. NOVEMBER 1968  
HERAUSGEGEBEN AM 24. OKTOBER 1996

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DIE FORMEL FÜR AKTIONSÜBERFLUSS

Bezugsmaterial: HCO PL 23. Sept. 67      FORMEL FÜR EINEN NEUEN  
POSTEN, DIE ZUSTANDSFORMELN

(Im November 1968 ging das Flaggschiff *Apollo* in einen starken Zustand von Überfluss über, der durch viele beitragende Aktionen verursacht wurde. LRH sagte in den OODs vom 17. Nov. 1968: „Wir MÜSSEN BESTEHENDE AKTIONEN WEITERHIN VORANTREIBEN UND INTERN WIE EXTERN NEUE VON DER GLEICHEN ART HERVORBRINGEN.“ Und: „DIESE HOHE GESCHWINDIGKEIT MUSS AUFRECHTERHALTEN WERDEN, UM DEN ZUSTAND VON ÜBERFLUSS AUFRECHTZUERHALTEN.“ LRH sagte dann weiter: „Da dieser Zustand von Überfluss auf vorwärts bringenden Aktionen basiert, und nicht auf Finanzen, ändert es die Formel des HCO PLs vom 23. Sept. 1967.“ Es folgten die Schritte der Formel für Aktionsüberfluss, wie unten wörtlich wiedergegeben.)

### AKTIONSÜBERFLUSS

1. *Sparen Sie*, was unnötige oder zerstreute Aktionen angeht, die nicht zum gegenwärtigen Zustand beigetragen haben. Sparen Sie in finanzieller Hinsicht, indem Sie mit jeglicher *Verschwendung* aufhören.
2. Sorgen Sie dafür, dass jede Aktion zählt, und geben Sie sich mit keinerlei unnützen Aktionen ab. Sorgen Sie dafür, dass jede neue Aktion beiträgt und von der gleichen Art ist, wie diejenigen, die *tatsächlich* beigetragen haben.
3. Festigen Sie sämtliche Gewinne. Überall, wo wir einen Gewinn erreicht haben, behalten wir ihn. Lassen Sie nicht zu, dass Dinge sich entspannen, bergab gehen oder rollercoastern. Jeden Vorteil oder Gewinn, den wir haben, behalten wir, halten wir aufrecht.
4. Finden Sie für sich selbst heraus, was den Zustand von Überfluss in Ihrem unmittelbaren Bereich verursacht hat, und verstärken Sie dies.

Die Formel für Überfluss für *Finanzen* lautet:

1. Sparen Sie.
2. Bezahlen Sie jede Rechnung.
3. Investieren Sie den Rest in Einrichtungen für Ihre Dienste.
4. Finden Sie heraus, was den Zustand Überfluss verursacht hat, und verstärken Sie dies.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. DEZEMBER 1967

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

DAS ERREICHEN DES  
ZUSTANDS ÜBERFLUSS

(Ursprünglich von LRH als ED 1381 SH vom 22. Dez. 67  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 13. Nov. 72)

Das Erreichen des Zustands Überfluss besteht aus:

1. Harter Arbeit.
2. In-Ethik.
3. *Standard* Tech.
4. Dem Durchführen der Dinge, die *erfolgreich waren*, nicht neuer Dinge, die bisher noch nicht ausprobiert wurden.
5. Dem Anwenden der Formel für den Zustand, in dem man sich befindet.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. AUGUST 1982

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE ORGS UND MISSIONEN  
ALLE MITARBEITER

WICHTIG

HOCHWICHTIGE DATEN:  
DIE ZUSTÄNDE MACHT UND ÜBERFLUSS

Anmerkung: Durch diese Ausgabe werden spezifisch die folgenden  
Richtlinienbriefe *aufgehoben*:

HCO PL	5. Mai 71R II	DAS ABLESEN VON STATISTIKEN wie es am 9. Nov. 79 revidiert wurde
HCO PL	3. Okt. 70R	STATISTIK-INTERPRETATION wie es am 9. Nov. 79 revidiert wurde
HCO PL	9. Nov. 79	WIE MAN EINEN STATISTIKTREND KORREKT BESTIMMT,

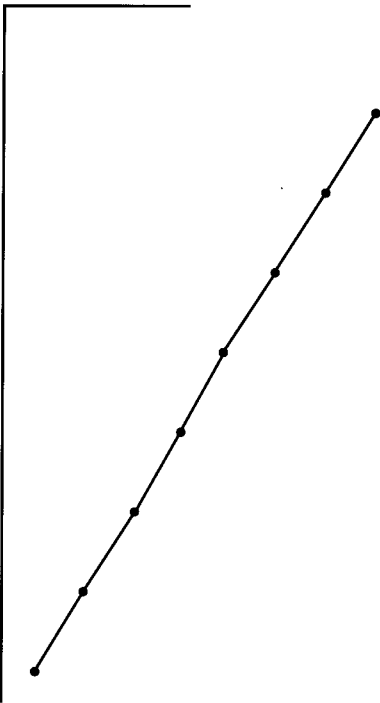
da in diesen Ausgaben falsche und irreführende Daten und/oder Statistikkurven  
bezüglich der Zustände Macht und Überfluss enthalten waren. Die *einzig*  
gültigen Versionen dieser drei Richtlinienbriefe sind die korrigierten Versionen  
dieser PLs, wie sie am 27. August 1982 revidiert wurden und nachfolgend  
aufgeführt sind.

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	5. Mai 71RA II Rev. 27. 8. 82	DAS ABLESEN VON STATISTIKEN
HCO PL	3. Okt. 70RA Rev. 27. 8. 82	STATISTIK-INTERPRETATION
HCO PL	9. Nov. 79R Rev. 27. 8. 82	WIE MAN EINEN STATISTIKTREND KORREKT BESTIMMT
HCO PL	6. Nov. 66R I Rev. 9. 11. 79	Admin-Know-how-Serie Nr. 5R STATISTIK-INTERPRETATION, STATISTIKANALYSE
HCO PL	23. Sept. 67	DIE FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN, DIE ZUSTANDSFORMELN
HCO PL	14. März 68	KORRIGIERTE TABELLE DER ZUSTÄNDE
Tonband:	6505C25	„Die fünf Zustände“
HCO PL	6. März 66 II	STATISTIKKURVEN – WIE MAN DIE SKALA BESTIMMT
HCO PL	9. Febr. 70	BEURTEILUNG VON STATISTIKEN
HCO PL	12. Febr. 67	Admin-Know-how-Serie Nr. 13 DIE VERANTWORTLICHKEITEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN
HCO PL	4. Apr. 70	REPARATURFORMEL FÜR DIE VERLETZUNG DES ZUSTANDS MACHTWECHSEL
HCO PL	22. Dez. 67	DAS ERREICHEN DES ZUSTANDS ÜBERFLUSS
HCO PL	17. Nov. 68	DIE FORMEL FÜR AKTIONSÜBERFLUSS

Ich habe gerade etwas aufgedeckt, das wahrscheinlich ein weitverbreitetes Missverständnis hinsichtlich des Unterschiedes zwischen dem Zustand ÜBERFLUSS und dem Zustand MACHT ist.

Als ich auf die folgende Statistikkurve schaute,



die FÄLSCHLICHERWEISE als Macht eingestuft worden war, zeigte dies mir, dass Macht nicht verstanden wurde. Die oben gezeigte Statistikkurve ist in sehr steilem Überfluss. Es ist nicht Macht, da sie nicht aufrechterhalten wird.

Macht ist nicht ein hoher Überfluss, wie eine recht große Anzahl von Leuten zu glauben scheinen.

Als ich diese falsche Vorstellung entdeckt hatte, verlangte ich sämtliche Bezugsmaterialien über Macht und Überfluss, sodass diese sorgfältig überprüft und klargestellt oder wenn nötig korrigiert werden konnten, um sicherzustellen, dass der Zustand Macht nicht für Fehlinterpretationen anfällig ist. Eine Beschreibung der Neigung einer Statistiklinie des Zustands Macht als „nahezu senkrecht aufwärts“ (HCO PL 5. Mai 71R II, DAS ABLESEN VON STATISTIKEN) ist falsch, da es die Idee vermittelt, dass Macht anhand einer einzigen Linie auf der Statistikkurve beurteilt werden könnte, und dies ist jetzt korrigiert worden. Während diese Aussage zwar den Aufstieg einer Statistik in einen Bereich beschreiben könnte, in dem sie jetzt *in* Macht übergehen kann (denn Macht wäre hoch oben, am oberen Ende des Diagramms), beschreibt sie Macht selbst nicht präzise, da Macht ein *Trend* ist. Daher ist der HCO PL vom 5. Mai 71R II revidiert worden, um dies klarzustellen, und jegliche noch existierenden Statistikkurvenbeispiele oder Ausgaben, die von anderen herausgebracht worden sind und die der falschen Vorstellung von Macht Vorschub leisten würden, sind entsprechend revidiert worden.

Wir müssen dafür sorgen, dass die Tatsachen bezüglich dieses Zustandes völlig klargestellt und deutlich verstanden werden.

Lassen Sie uns nun also eine sehr prägnante Definition für Macht anschauen, zusammen mit einigen weiteren Daten über das Thema.

## DER ZUSTAND MACHT

Eine Macht-Statistik ist eine Statistik in einem sehr hohen Bereich; ein Normal-trend in einem brandneuen Bereich.

Eine Macht-Statistik ist nicht einfach eine Statistik, die über eine lange Zeit steil ansteigt. Und Macht ist nicht einfach eine sehr hohe Statistik. Macht ist nicht eine Sache, die eine einzelne Woche betrifft. Macht ist ein *Trend*.

**DEFINITION: MACHT IST EIN ZUSTAND DES NORMALEN ARBEITENS IN EINEM STERNENHOHEN BEREICH, SO HOCH, DASS MAN VOLLKOMMENEN ÜBERFLUSS HAT UND ÜBERHAUPT KEIN ZWEIFEL DARAN BESTEHT.**

ES IST EINE STATISTIK, DIE IN EINEN GANZ NEUEN, FANTASTISCH HOHEN BEREICH HINAUFGEANGEN IST, IN DIESEM BEREICH AUFRECHTERHALTEN WURDE UND NUN IN DIESEM NEUEN, HOHEN BEREICH EINEN NORMAL-TREND AUFWEIST.

Wenn man in diesem neuen Bereich arbeitet, kann es hin und wieder ein leichtes Abfallen der Statistik geben. Aber es handelt sich immer noch um Macht.

Es gibt noch ein anderes Datum, das wichtig ist, wenn man diesen Zustand richtig erkennen und verstehen will:

Warum nennen wir ihn Macht?

WEIL DORT EINE SOLCHE FÜLLE VON PRODUKTION STATTFINDET, DASS VORÜBERGEHENDER STILLSTAND ODER ABFALLEN IHN NICHT ZERSTÖREN ODER SEIN ÜBERLEBEN GEFÄHRDEN KÖNNEN.

Und DAS ist MACHT.

## MACHTZUSTAND FÜR INDIVIDUEN UND ORGS

Wenn diejenigen, die die Macht-Statistik nicht verstanden haben, eine einzige weitere Frage gestellt hätten, dann hätten sie eine Klarstellung erhalten.

Die Frage wäre: „Wie viel Arbeit kann ein einziger Bursche verrichten?“ oder: „Wie viele Ziegelsteine kann ein Bursche an einem Tag legen?“

Natürlich kann eine Person nur so und so viele Stunden pro Tag arbeiten. Sie kann nur so und so viel individuelle Produktion an einem Tag erzielen. Aber sie kann an einem Tag genügend Produktion erzielen, um für ihren Unterhalt zu sorgen. Sie kann ihre Produktion zu einer derartigen Fülle steigern, dass sie sich etwas Zeit freinehmen kann. Das hängt von ihrer Effizienz und Aufgewecktheit ab.

Bei einem bestimmten Gipfel von Überfluss wird die Person an die Grenze dessen stoßen, wie viele Ziegelsteine sie legen kann. Mit zunehmender Praxis und Effizienz

kann die Person dieses Produktionsniveau in einem Zustand des normalen Arbeitens halten.

Wenn die Person so viele Ziegelsteine legt, dass niemand je auf den Gedanken kommen wird, sie rauszuschmeißen, nun, dann ist sie im Zustand Macht. Das ist ein Machtzustand für ein Individuum.

Dies gilt nicht für eine Organisation. Eine Organisation expandiert. Sie muss expandieren, wenn sie überhaupt am Leben bleiben soll, und sie muss expandieren, wenn sie in den Zustand Macht kommen und ihn aufrechterhalten soll.

Nehmen wir an, eine Org oder ein Teil einer Org bringt ihre/seine Produktion dazu, in eine Reihe ansteigender Überflusszustände überzugehen. Schließlich erreicht sie einen Gipfel hinsichtlich dessen, was sie mit den gegenwärtigen Arbeitseinrichtungen (Personal, Ausrüstung usw.) ehrlich und wirklich produzieren kann. Nun bringt sie es fertig, den neuen hohen Bereich auf einem Normaltrend aufrechtzuerhalten. Es findet eine gute, gesunde Fülle an Produktion statt. Das ist ausgezeichnet; die Org hat es in den Zustand Macht geschafft und die Machtformel findet Anwendung.

ABER für eine Organisation, die expandieren kann, gibt es immer neue, höhere Bereiche, die jetzt erreicht werden können.

Im Simon Bolivar-Richtlinienbrief (HCO PL 12. Febr. 67, DIE VERANTWORTLICHKEITEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN) habe ich Ihnen ein Datum angegeben, das hierher passt: „Wenn das Spiel oder die Show vorüber ist, muss es ein neues Spiel oder eine neue Show geben. Und wenn es das nicht gibt, dann wird ganz bestimmt ein anderer ein neues Spiel beginnen; und wenn Sie dies *niemanden* tun lassen, dann wird ‚Sie zu kriegen‘ das Spiel werden.“

Es gibt für eine Org also eine neue Ebene von Macht, die es jetzt zu erreichen gilt. Das wird gemacht, indem man die Formeln exakt anwendet. Und im Lauf der Dinge umfasst dies die Verbesserung der Qualität und Quantität des eigenen Service, zusätzliches Personal und Hatting, Ausbildung, das Einarbeiten dieses Personals, bis sie kompetent sind, und die Verbesserung der Arbeitseinrichtungen. Expandieren.

Ich habe Saint Hill in den sechziger Jahren in den Zustand Macht gebracht und die FSO war in Daytona\* wahrhaftig im Zustand Macht. Doch das war's auch schon.

Es gibt für jede Org immer höhere potenzielle Bereiche, die sie erreichen kann. Aber es ist keine Sache, die aufs Geratewohl getan werden kann; es ist die korrekte Anwendung der korrekt zugewiesenen Zustandsformeln. Vorhersage, Planung und das Festhalten an den Prinzipien für gesunde Expansion spielen hierbei eine wichtige Rolle.

## DIE MACHTFORMEL

Die im HCO PL vom 23. Sept. 67, FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN, DIE ZUSTANDSFORMELN, angegebene Machtformel ist die Formel für den Zustand Macht auf der *ersten* Dynamik.

\*Daytona: Eine Stadt an der Ostküste Floridas, ursprüngliche Lage der Flag Land Base, bevor sie nach Clearwater, Florida, verlegt wurde.

Diese gilt für ein Individuum in irgendeiner Organisation, Einheit, Regierung oder Zivilisation. Um in einem Machtzustand zu bleiben, würde man die Schritte dieser Formel gewissenhaft anwenden.

Zusätzlich gibt es eine Formel für den Zustand Macht auf der *dritten* Dynamik, und diese ist in den sieben Punkten bezüglich Macht zu finden, die im HCO PL vom 12. Febr. 67, DIE VERANTWORTLICHKEITEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN, niedergelegt sind.

Wenn eine Org oder ein Individuum nicht auch dafür sorgt, dass diese sieben Punkte angewendet werden, dann lässt sich akkurat vorhersagen, dass sie nicht lange in Macht bleiben werden. Das ist eine Tatsache. Macht bringt diese zwingenden Notwendigkeiten mit sich.

Wenn diese Punkte angewendet werden, so erhalten Sie eine Zunahme des Machtfaktors, und wenn Sie weiterhin auf diese Punkte gestützt operieren, so wird dieser Machtfaktor zunehmen und wieder zunehmen, bis ein viel, viel größerer Bereich der Macht verwirklicht worden ist, als ursprünglich erreicht wurde.

Dies ist die Zukunftsperspektive, die die Führungskräfte und Mitarbeiter einer Org einnehmen sollen.

Aber man erreicht Macht nicht über Nacht. Auf dem Weg dort hinauf wird man einige Überflusszustände handhaben müssen.

## DER ZUSTAND ÜBERFLUSS

Wenn Sie eine Linie auf einem Diagramm haben, die steil nach oben geht, dann ist dies ÜBERFLUSS. Ob sie für eine Woche steil nach oben geht oder eine Woche nach der anderen von ihrem letzten Punkt an steil nach oben geht – es ist in jedem Fall ÜBERFLUSS.

Wenn Sie einen Überfluss erreicht haben, egal wie Sie es gemacht haben, findet die Formel für Überfluss Anwendung.

Sie MÜSSEN die Formel für Überfluss anwenden, oder Sie werden Schwierigkeiten bekommen. Jede Person, die mit Überfluss zu tun hat, sollte sich folgender Eigentümlichkeiten darüber bewusst sein.

Überfluss ist der heikelste Zustand, den es gibt. Wenn Sie ihn falsch benennen oder die Formel falsch anwenden, kann dies Sie umbringen! Es ist merkwürdigerweise der gefährlichste aller Zustände, denn wenn Sie ihn nicht erkennen und nicht die Formel anwenden, werden Sie über die ganze Straße verspritzen! Erkennen und handhaben Sie ihn richtig, und es ist ein Flug mit einer Rakete.

## DIE HANDHABUNG VON ÜBERFLUSS

Nehmen wir an, operationsmäßig ist die Schlüssel-Statistik einer Organisation die Statistik der Gesamteinnahmen und diese befindet sich in Überfluss; der Zustand der Organisation als eine Organisation ist also Überfluss.

Sie sollten besser eine Statistikanalyse durchführen. Sie werden alle GDS-Kurven (GDS = Abteilungsstatistik, engl. Gross Divisional Statistic) überprüfen müssen und einen Vergleich eines jeden Satzes von Statistiken im gleichen oder verwandten Aktivitätsbereich erstellen müssen. Für eine Org, die sowohl externe wie auch *interne* Statistiken hat, wie z.B. eine Management-Org, umfasst dies die Durchführung einer internen GDS-Analyse, denn es wird dort wichtige Punkte geben, die behandelt werden müssen. Genau darum geht es bei GDS-Analysen. Um zu verstehen, was eine GDS hinauf- oder hinuntergebracht hat, müssen Sie einen Blick auf die untergeordneten Statistiken und auf die damit verknüpften Statistiken werfen.

Eine GDS-Analyse besteht nicht einfach nur darin aufzuzeigen, welche Statistiken niedrig sind, und aus den Handhabungen mit Zuständen usw. Sie besteht darin, diejenige Anordnung zu finden, die die Szene umdrehen wird; das ist die ideale Szene der GDS-Analyse. Der Zweck besteht nicht darin zu sehen, ob sie hinauf- oder hinuntergehen, der Zweck besteht darin, festzustellen, welche Statistik oder Statistiken, wenn sie durchschlagend und auf der Stelle gehandhabt werden, die ganze Situation verändern werden.

Eine GDS-Analyse unterscheidet sich übrigens ein bisschen von einer Statistikanalyse. Die GDS-Analyse greift normalerweise nur GDSes auf, aber Sie müssen immer noch einen Blick auf die untergeordneten Statistiken werfen. Dies wird gemacht, um zu verstehen, warum die GDSes so sind, wie sie sind. Doch der allgemeine, umfassende Begriff „Statistikanalyse“ ist wahrscheinlich als ein Begriff besser, obwohl wir „GDS-Analyse“ verwenden. Es spielt nicht wirklich eine große Rolle, welchen Begriff Sie verwenden, aber der Themenbereich, mit dem Sie sich befassen, ist eigentlich die „Statistikanalyse“, da dies auf alles beliebige Anwendung findet, ganz gleich wo, sogar an Orten, wo man nicht einmal irgendwelche GDSes hat. Sie können eine Statistikanalyse in Bezug auf die Regierung durchführen und auf ein Warum für diese Aktivität kommen – peng!

In Ordnung, Sie haben also einen Zustand von Überfluss. Die Formel für Überfluss, gemäß HCO PL 23. Sept. 67, FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN – DIE ZUSTANDSFORMELN lautet:

1. Sparen Sie. In Überfluss müssen Sie als Erstes sparen und dann ganz sorgfältig darauf achten, dass Sie nichts kaufen, auf dem eine zukünftige Verpflichtung liegt; kaufen Sie nichts, das zukünftige Verpflichtungen mit sich bringt; stellen Sie niemanden ein, der zukünftige Verpflichtungen mit sich bringt – nichts davon. Das alles gehört mit zum Sparen – drehen Sie den Hahn zu.
2. Bezahlen Sie jede Rechnung. Holen Sie jede Rechnung hervor, die Sie nur irgendwo auftreiben können, und bezahlen Sie sie – bezahlen Sie jeden Pfennig, den Sie irgendwo unter Sonne, Mond und Sternen schulden.
3. Investieren Sie den Rest in Einrichtungen für Ihre Dienste; ermöglichen Sie es, dass mehr geliefert wird.
4. Finden Sie heraus, was den Zustand Überfluss verursacht hat, und verstärken Sie dies.



Ihr Schlachtplan muss die ersten drei Targets der Formel beinhalten. Es muss nicht erwähnt werden, dass dies die ersten Targets auf Ihrem Schlachtplan sein sollten.

Schauen wir nun den Punkt Nr. 4 der Formel für Überfluss an.

Schauen wir nun auf Trends. Was verursachte diesen Überfluss?

Wir stellen fest, dass der Überfluss vom Datum her mit Programm A und Programm B zusammenfällt.

Gut. Gemäß Punkt Nr. 4 der Formel müssen wir diese verstärken!

In Ordnung, wie? Indem wir natürlich den Rest der Statistiken durchsehen und feststellen, welche davon NICHT in ÜBERFLUSS sind.

Erstellen Sie eine Liste der verschiedenen Statistiken und des Zustandes, in dem sie sich befinden – die Statistiken, die nicht in Überfluss sind, die in einem abgebrochenen Überfluss sind, die in Normal sind, und diejenigen, die abgestürzt sind.

Woher kam also der Überfluss? Es ist Abteilung X, Sekretär der Abt. X und einige andere. Sehen Sie sich diese Statistiken durch. Einige sind in Überfluss, einige nicht.

Nun werfen Sie einen Blick auf die Programme, die den Überfluss in Gang gesetzt haben.

Gehen Sie die Targets auf dem Programm gründlich durch. Stellen Sie sicher, dass die Berichte über die abgeschlossenen Targets korrekt sind. Sie wollen sicher sein, dass das, von dem gesagt wurde, es sei erledigt, *tatsächlich* erledigt wurde. Falsche Berichte und Halberledigtes können verursachen, dass die Aufmerksamkeit von diesen Targets abwandert, weil dann von ihnen *angenommen* wird, dass sie „in“ sind, wenn das nicht der Fall ist.

Kristallisieren Sie die Programmaktionen heraus, die durchgeführten Targets, die den Überfluss verursachten oder zu ihm beitrugen, da sie diese verstärken werden.

Sie werden vielleicht feststellen, dass die ausschlaggebenden Gründe für den Überfluss größtenteils nicht erledigt worden sind, nicht abgeschlossen oder nicht als Punkte gekennzeichnet sind, die aufrechterhalten werden müssen. Diese Tatsache selbst signalisiert einige der Aktionen, die unternommen werden müssen, um den Überfluss zu verstärken.

Targets, die einmal vollständig und ehrlich durchgeführt wurden, sind jetzt vielleicht herausgefallen und die erfolgreichen Aktionen werden nicht fortgesetzt. Sie können sicher sein, dass Sie Ihren Überfluss verlieren werden, wenn nicht alle diese Punkte durchgezogen werden.

Überprüfen Sie die Bereiche mit niedrigen Statistiken. Finden Sie heraus, was diese Bereiche taten oder nicht taten und was sie getan haben *sollten*, das zum Überfluss beigetragen hätte.

Hier ist Target „E“ – nicht erledigt, und so steckten Sie einen schrecklichen Rückschlag ein. Aha! Eine Abweichung von diesen Programmen verursachte eine Katastrophe!

Und jemand anders wich von der Strategie und der gegenwärtigen Planung ab, die als Grundlage für die Programme diente.

Wird also das Versäumnis, diese Programme zu befolgen, Ihren Überfluss weiter abbrechen? Sie sagen es!!!!!!

Ihre GDS-Analyse würde also zu folgendem Schluss gelangen:

1. Sich von der Ursache des Überflusses zu entfernen, wird ein absolutes Chaos und eine völlige Katastrophe bringen.
2. Die Ursache des Überflusses waren Programm A und Programm B.
3. Die ganze Durchführung von Programm A und Programm B muss verstärkt werden.

Das gibt Ihnen Ihren Schlachtplan!

Sie gehen also die Programme durch, Target für Target. Graben Sie jedes Projekt aus, das für diese Targets geschrieben wurde. Erstellen Sie ein ganzes Programm darüber, welche Aktionen wiederholt werden müssen, zur vollständigen Durchführung gebracht werden müssen, aufrechterhalten werden müssen, was auch immer erforderlich ist. *Verstärken Sie sie*. Erstellen Sie ein ganzes Programm über die Produktionsaktionen, die (zusätzlich zu korrekten Zustandszuweisungen) in den Bereichen mit niedrigen Statistiken zu unternehmen sind.

All dies macht Ihren Schlachtplan aus. Und jetzt legen Sie auf Teufel komm raus los und veranlassen, dass dieser Schlachtplan durchgeführt wird!

Und beachten Sie: Wenn in der folgenden Woche eine neue Statistikanalyse durchgeführt wird, dann heben Sie nicht alles auf, wechseln nicht die Richtung und schwenken nicht plötzlich auf irgendeinem neuen Programm in eine andere Richtung ab. Dies verstößt gegen das Management auf der Grundlage von Trends und resultiert in unvollständigen Programmen. Was auch immer sonst getan werden muss, Sie sollten sich lieber auch alle nicht durchgeführten Schlachtplan-Targets zur erneuten Durchsetzung notieren. Und bleiben Sie bei den bewährten, erfolgreichen Programmen, bis sie abgeschlossen sind und aufrechterhalten werden.

Eine Org oder eine Einheit oder ein Individuum können den Fehler machen, zu denken, sie hätten ihre unmittelbaren Ressourcen für das Schaffen eines weiteren Überflusses erschöpft. Aber mit dieser Art genauester Untersuchung und Analyse der Szene werden Sie feststellen, dass Sie wirklich über die Mittel verfügen, um es zu schaffen. Klar, es mag einiges an Verstärkung oder Umorganisieren in bestimmten Bereichen erfordern, aber es erfordert nicht, dass man in völligem Organisieren aufgeht. Jedes unternommene Umorganisieren würde unternommen, um die Targets oder Aktionen zu stärken, die den Überfluss hervorbrachten.

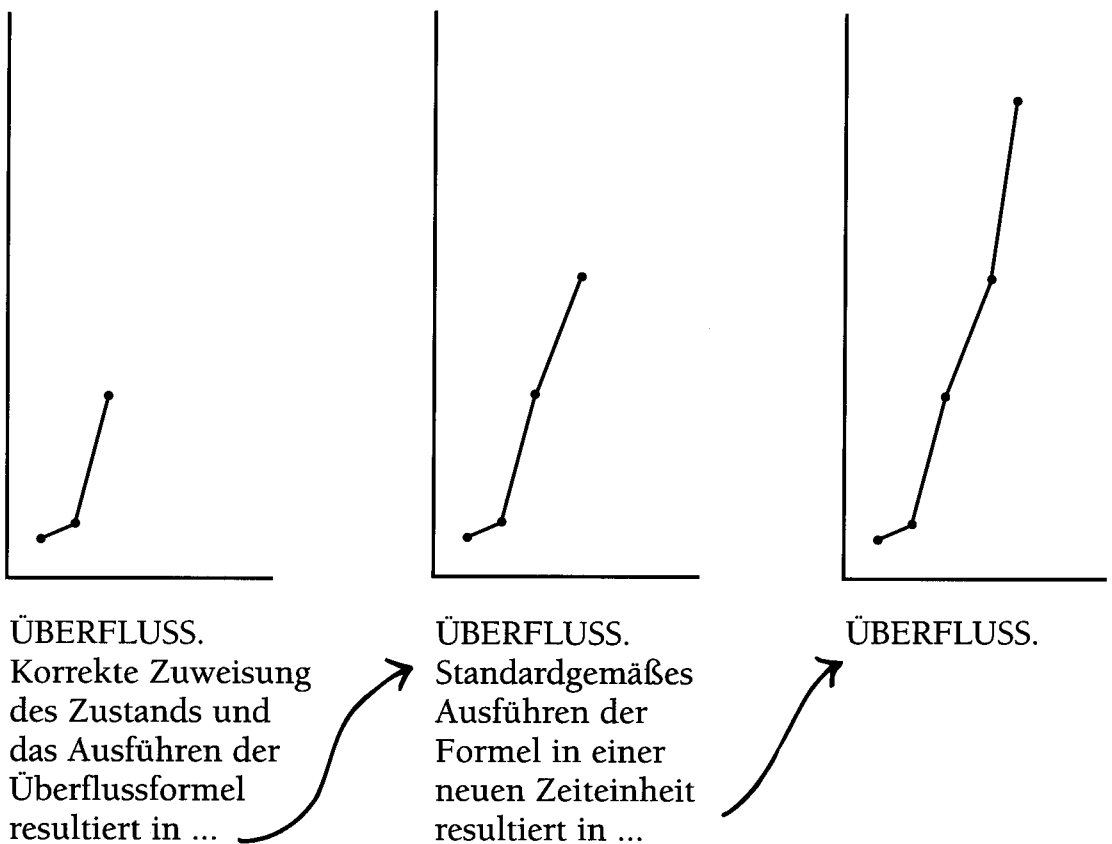
# DIE URSACHE DES ÜBERFLUSSES IST WEITERHIN IMSTANDE, ÜBERFLUSS ZU VERURSACHEN!

Folgendes ist das zentrale Werkzeug des Managements: GDS-Analyse und Zustände, Strategie, Programme und Targets.

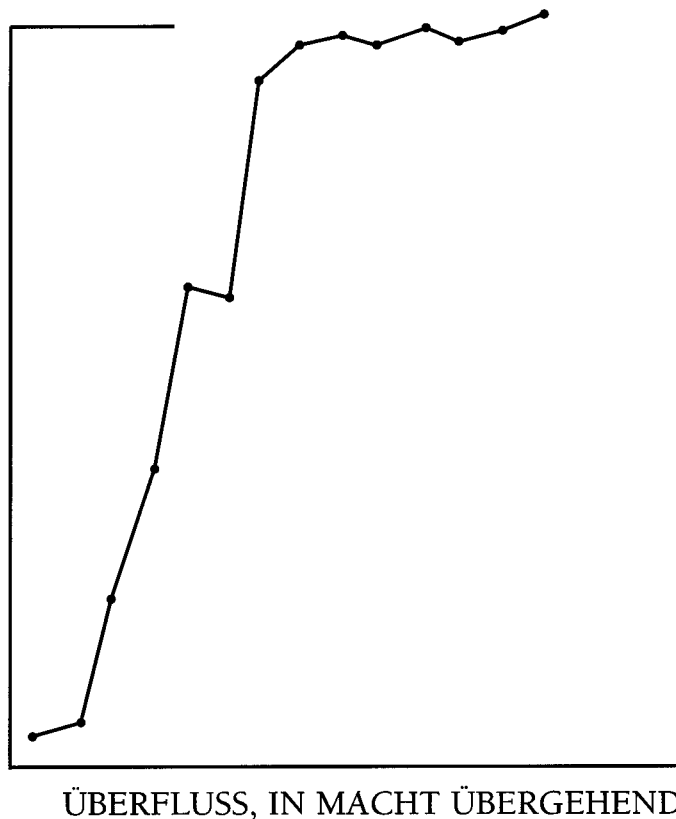
Für eine kleinere Einheit oder Sektion einer Org oder für ein Individuum übertragen Sie einfach die hier angegebene Handhabung auf die Aktivität dieser Einheit, Sektion oder dieses Individuums und sorgen dafür, dass es dort angewendet wird. Dass Sie es jetzt in einem kleineren Rahmen durchführen werden, verändert keinen der Schritte der Überflussformel oder hebt sie auf.

Wo die Sache am leichtesten entgleisen kann, ist, wenn man einen Überflusszustand fälschlicherweise für Macht hält und somit die falsche Formel anwendet; es versäumt, die wahre Ursache für den Überfluss zu finden; annimmt, dass es nichts weiter gäbe, was in dem Sektor getan werden kann, der den Überfluss in erster Linie verursacht hat, oder schlampige, nicht exakte, unvollständige Anwendung irgendeines Teiles der Formel.

Wenn Überfluss mit der Zuweisung des korrekten Zustandes, mit einer exakten Statistikanalyse und einer fleißigen Anwendung der Formel, die auf der wahren Ursache des Überflusses basiert, gehandhabt wird, dann werden Sie etwas dieser Art erhalten:



Indem man jedes Mal das verstärkt, was den Überfluss verursachte, fahren Sie damit fort, den Überfluss zu einem neuen, höheren Punkt hin in die Höhe zu treiben, bis er schließlich in einem wahrhaft sternenhohen Bereich gipfelt. Jetzt haben Sie eine neue Szene.



Wenn Sie diesen neuen Bereich aufrechterhalten und Sie erreicht haben, dass er sich stabilisiert hat und in einem *Normal-Trend* weiterverläuft, dann sollten Sie lieber die Machtformel zur Ausführung bringen und sämtliche Punkte von Machtwechsel, so wie sie Anwendung finden.

Sie operieren nun in einem neuen Bereich. Sie fahren von dort aus fort, es weiter aufzubauen. An irgendeinem Punkt mag es in einen weiteren Zustand von Überfluss abheben. Aber in jedem Fall werden Sie, wenn Sie dafür sorgen, dass alles standardgemäß weiterläuft und Sie weiterhin dafür Sorge tragen, dass die korrekten Zustände angewandt werden, es schließlich zu einem neuen und noch weitreichenderen Bereich von Macht hinaufbringen.

---

Wenn irgendetwas davon in der Vergangenheit missverstanden wurde, ist es möglich, dass einige Überflusszustände aufgrund der Verwirrung zwischen den zwei Zuständen abgebrochen wurden. Eine Org befand sich in Überfluss, einem wirklichen Überfluss, dachte, es wäre Macht, und wendete den falschen Zustand an. Somit wurde der Überfluss nicht aufrechterhalten und die Org kam nie wirklich in den Zustand Macht.

Aber ein weitaus, weitaus üblicheres Vorkommnis wäre, dass ein Überfluss-Trend abgebrochen wurde, aufgrund von Befehlen an die Org, durch Personen, die nicht berücksichtigten (und nicht wussten), *warum* der Überfluss aufgetreten war.

Die Geschichte ist übersät mit Beispielen von Individuen, Staaten, Nationen und ganzen Zivilisationen, die gegen diese zwei Zustände und ihre Formeln verstießen.

Wir haben einen anderen Weg, den wir beschreiten können. Mit den Werkzeugen, die wir haben, sind wir dazu imstande, eine andere Art Geschichte zu erschaffen, und wir *erschaffen* sie genau in diesem Augenblick.

Sie haben ein gut dargestelltes Bild von Überfluss und seiner Handhabung. Sie haben jetzt eine klar umrissene Definition von Macht. Und die zwei fügen sich *tatsächlich* zusammen – ich habe Ihnen gerade gezeigt wie.

Studieren Sie dies gut, machen Sie sich alles vollkommen klar und *wenden* Sie es *an*, und Sie werden einen Punkt erreichen, wo Sie mit solch einer Fülle an Produktion operieren, dass vorübergehender Stillstand oder Abfallen ihn nicht zerstören oder sein Überleben gefährden können!

Und das wird Macht sein!

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. FEBRUAR 1967

ORGANISATIONS-  
FÜHRUNGS-KURS

ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 13

DIE VERANTWORTLICHKEITEN VON  
FÜHRUNGSKRÄFTEN

Einige Anmerkungen über MACHT, darüber, einem Machtinhaber nahe zu sein oder unter ihm zu arbeiten, d.h. einer Führungskraft, oder jemandem, der weitreichenden grundlegenden Einfluss auf die Angelegenheiten des Menschen ausübt.

Ich habe es auf diese Weise geschrieben – unter Verwendung zweier wirklicher Menschen –, um ein Beispiel von genügender Größenordnung zu geben, dass es jemanden interessiert und ein bisschen angenehme Lektüre bietet. Und ich verwendete einen militärischen Bereich, sodass es klar angesehen werden kann, ohne Restimulation von Verwaltungsproblemen.

Das als Quelle benutzte Buch ist übrigens ein ganz vortreffliches Buch.

DIE FEHLER VON SIMON BOLIVAR  
UND MANUELA SAENZ

*Bezugsmaterial:* Das Buch mit dem Titel

*The Four Seasons of Manuela (Die Vier Jahreszeiten von Manuela)*  
von Viktor W. von Hagen, eine Biografie.  
Ein Mayflower Dell Taschenbuch Okt. 1966. 6 Schillinge.

Simon Bolivar war der Befreier Südamerikas vom spanischen Joch.

Manuela Saenz war die Befreierin und Gefährtin.

Ihre Taten und Schicksale sind in dieser bewegenden Biografie gut aufgezeichnet.

Doch abgesehen von irgendwelchem rein dramatischen Wert zeigt das Buch verschiedene Handlungen auf, die für diejenigen, die eine Führungsposition innehaben, Führungskräfte unterstützen oder ihnen nahe stehen, von großem Interesse sind, und motiviert zu diesen Handlungen.

Simon Bolivar war eine sehr starke Persönlichkeit. Er war einer der reichsten Männer Südamerikas. Er besaß wirkliche persönliche Befähigung, wie sie nur einer Handvoll Menschen auf diesem Planeten gegeben ist. Er war ein militärischer Befehlshaber, der in der Geschichte seinesgleichen sucht. Warum er scheiterte und

im Exil starb, aber später vergöttert wurde, ist deshalb von großem Interesse. Welche Fehler hat er gemacht?

Manuela Saenz war eine hochintelligente, schöne und fähige Frau. Sie war loyal, ergeben, Bolivar durchaus ebenbürtig und dem Durchschnittsmenschen weit überlegen. Warum lebte sie dann als eine verleumdete Ausgestoßene, erlebte derart heftige soziale Zurückweisung, starb an Armut und blieb in der Geschichte unbekannt? Welche Fehler hat sie gemacht?

## BOLIVARS FEHLER

Dinge zu befreien ist die umgekehrte, unausgesprochene Dramatisation (die andere Seite der Medaille) zur Sklaverei, die durch die Mechanismen des Verstandes vorgeschrieben wird. Wenn es nicht etwas gibt, auf das *hin* man Menschen befreien kann, ist der Akt der Befreiung einfach ein Protest gegen Sklaverei. Und da kein Mensch frei ist, während er im Körperzyklus aberriert ist, ist es natürlich eine bloße Geste, ihn politisch zu befreien. Denn es befreit ihn nur auf die Anarchie hin, seine Aberrationen zu dramatisieren, ohne IRGENDWELCHE Kontrolle und ohne etwas zum Bekämpfen zu haben, das sich außerhalb befindet; und wenn er sein Interesse nicht nach außen richtet, wird er einfach lautstark oder leise verrückt.

Sobald einmal ein derart großes Unrecht, wie Wesen zu verderben, begangen worden ist, gibt es natürlich keine Freiheit, außer jemanden von der Verderbtheit selbst zu befreien oder *zumindest* von deren offensichtlichen Einflüssen in der Gesellschaft. Kurz gesagt, man müsste einen Menschen entaberrieren, bevor seine ganze gesellschaftliche Ordnung entaberriert werden könnte.

Wenn einem die vollständige Fähigkeit fehlte, den Menschen völlig von seinen reaktiven Mustern zu befreien, dann könnte man den Menschen zumindest von deren Restimulatoren in der Gesellschaft befreien. Wenn man die ganzen Informationen hätte (einem jedoch die Scientology Technologie fehlte), würde man einfach unter Verwendung reaktiver Muster die alte Gesellschaft auseinander sprengen und dann die Stücke ordentlich zu einem neuen Muster zusammensammeln. Wenn man nicht die leiseste Ahnung hätte, wie reaktiv man werden kann (und Bolivar besaß natürlich nicht das geringste Wissen auf diesem Gebiet), bliebe jedoch immer noch eine brauchbare Formel, die von den meisten erfolgreichen, praktischen politischen Führungskräften „instinktiv“ verwendet wird:

Wenn man eine Gesellschaft von denjenigen Dingen befreit, von denen man sieht, dass sie mit ihr nicht stimmen, und wenn man mit Nachdruck verlangt, dass sie das tut, was richtig ist, und wenn man mit Entschiedenheit und Gründlichkeit weitermacht, ohne fortwährend Verzögerungstaktiken anzuwenden, kann man durch Einsatz seines Charmes und seiner Gaben eine große politische Reform bewirken oder ein scheiterndes Land verbessern.

Also war Bolivars erster und auch beständigster Fehler in den entscheidenden Worten *man sieht* im obigen Absatz enthalten. Er sah nicht hin und schenkte nicht einmal zuverlässigen geheimdienstlichen Berichten Gehör. Er war so *sicher*, dass er Dinge *zurechtglühen*, zurechtkämpfen oder zurechtcharmieren könnte, dass er niemals nach etwas suchte, das nicht stimmte, um es zu korrigieren – bis es zu spät war. Das ist der Gipfel persönlichen Zutrauens und läuft auf äußerste Eingebildetheit

hinaus. „Wenn er erschien, würde alles gut werden“, war nicht nur sein Glaube, sondern seine grundlegende Philosophie. Daher brach er das erste Mal, als es nicht funktionierte, zusammen. Alle seine Fertigkeiten und sein Charme wurden auf diese eine Prüfung konzentriert. Nur das konnte er beobachten.

Nicht, dass ich mich mit Bolivar vergleichen will, doch um mein Verständnis dessen zu veranschaulichen:

Ich hatte einmal eine ähnliche Lösung. „Ich würde, solange ich konnte, in Gang bleiben, und wenn man mich stoppte, dann würde ich sterben.“ Das war eine Lösung, die sich recht leicht sagen ließ und wirklich schwer zu verstehen war, bis man eine Ahnung davon hatte, was ich mit in Gang bleiben meinte. Meteore bleiben in Gang – mit ungeheurem Tempo. Und das tat ich auch. Dann eines Tages, vor langer Zeit, wurde ich schließlich aufgehalten – nach unzähligen kurzen Zwischenhalten durch gesellschaftliche Kontakte und Familienmitglieder, um mich vorzubereiten, was seinen Höhepunkt in einer Marine fand, die mehr auf Tressen als auf tote Gegner aus war, und ich buchstäblich wegging. Eine Zeit lang konnte ich mir nicht zusammenreimen, was mit mir nicht stimmte. Das Leben wurde ganz und gar unerträglich, bis ich eine *neue* Lösung fand. Ich weiß also um die Zerbrechlichkeit dieser alleinigen Lösungen. Nicht, dass ich mich mit ihm vergleichen will, doch nur um zu zeigen, dass es uns allen passiert, nicht nur einem Bolivar.

Bolivar hatte überhaupt keinen persönlichen Durchblick. Er konnte nur „nach außen blicken“ und sogar dann schaute er nicht, noch hörte er zu. Er *glühte* Dinge zurecht. Bedauerlicherweise ruinierte er sich damit, dass er es konnte. Bis er es nicht mehr konnte. Wenn er nicht glühen konnte, brüllte er, und wenn er nicht brüllen konnte, schlug er eine Schlacht. Dann waren zivile Gegner nicht militärische Gegner, also blieb ihm gar keine Lösung mehr.

Nie kam es ihm in den Sinn, mehr zu tun, als Dinge persönlich so zu *magnetisieren*, dass sie richtig und erfolgreich würden.

Sein Niedergang bestand darin, dass er viel zu starken Gebrauch von einer Fertigkeit machte, nur weil es einfach war. Er war zu gut in dieser einen Sache. Also schenkte er nie irgendeiner anderen Fertigkeit Beachtung und träumte nie auch nur davon, dass es irgendeinen anderen Weg gäbe.

Er hatte keinen Überblick über irgendeine Situation und keine Ahnung von den organisatorischen oder vorbereitenden Schritten, die für politischen und persönlichen Erfolg nötig waren. Er kannte sich nur mit militärischer Organisation aus, und dort hörte sein organisatorischer Durchblick auf.

Er wurde im berausenden Geist der französischen Revolte unterrichtet, die für ihre organisatorische Unfähigkeit, Kulturen hervorzubringen, berüchtigt ist, und das verhängnisvollerweise von einem Lehrer seiner Kindheit, der in seinem eigenen persönlichen Leben äußerst unpraktisch war (Simon Rodriguez, ein in den Laienstand zurückversetzter Priester, der Privatlehrer geworden war).

Bolivar hatte kein persönliches Geschick für Finanzen. Er begann als wohlhabender Mann und endete bettelarm, eine sinkende Statistik, von einem der reichsten Männer, wenn nicht sogar dem reichsten Mann Südamerikas, hinunter bis



zu einem im Exil Gestorbenen, der im geborgten Nachthemd begraben werden sollte. Und *das*, während der Besitz von Royalisten frei verfügbar war und ihm die größten Reichtümer an Land und Bergwerken Südamerikas zur freien Verfügung standen; es ist unglaublich! Aber wahr. Nie trieb er die ihm zustehenden Schulden von Staatsanleihen ein, selbst als er diesen Regierungen vorstand.

Es ist also kein Wunder, dass wir zwei weitere, sehr reale Fehler vorfinden, die zu seinem Niedergang führten: Er sorgte nicht dafür, dass seine Truppen oder Offiziere *belohnt* wurden; und er hatte nicht zum Ziel, die Staaten, die er beherrschte, zahlungsfähig zu machen. Solange Jahre des Kampfes vor ihnen lagen, war es in Ordnung, dass sie keinen Lohn erhielten, da noch keine wirklichen Reichtümer gewonnen worden waren, doch sie nicht zu *belohnen*, als ihm das gesamte Gebiet zur Verfügung stand ...! Nun!

Die Grenze seiner Fähigkeit bestand darin von den Kirchen – die anfangs nicht aktiv gegen ihn waren, dadurch jedoch unendlich verärgert wurden – für laufende Löhne und ein paar Haushaltsausgaben etwas Bargeld zu verlangen.

Er hätte alle Besitztümer und Ländereien der Royalisten auf die hohe Kante legen können (und sollen), um sie unter seinen Offizieren, deren Männern und seinen Anhängern aufzuteilen. Die Besitztümer und Ländereien hatten nun keine Besitzer mehr. Und dieses Versäumnis brachte die Wirtschaft des Landes um die Steuereinnahmen aus all diesen produktiven Ländereien (die den gesamten Wohlstand des Landes ausmachten). Es ist also kein Wunder, dass seine Regierung zahlungsunfähig war, nachdem ihre besteuerten Ländereien jetzt außer Betrieb waren oder bestenfalls von einem Profitmacher beherrscht oder von Indianern ausgeplündert wurden. Mit dem Versäumnis, einen derart offensichtlichen Akt auszuführen, spielte er außerdem vorausblickenderen Gegnern Besitz in die Hände, während er seine Offiziere und Männer völlig mittellos ließ. Damit fehlten ihnen die Finanzen für jede Unterstützung ihrer eigenen und somit auch Bolivars Stabilität in der neuen Gesellschaft.

Was die Staatsfinanzen anbetraf, wurden die großen, plötzlich herrenlosen Bergwerke Südamerikas übersehen. Diese wurden sich dann von ausländischen Abenteurern unter den Nagel gerissen und bearbeitet, die einfach einreisten und sie ohne Entgelt übernahmen.

Spanien hatte das Land auf der finanziellen Grundlage von Bergwerkszehnten und allgemeinen Steuern betrieben. Bolivar zog nicht nur die Zehnten nicht ein, sondern ließ das Land so wertlos werden, dass es nicht besteuert war. Er hätte die Ländereien mit allen Kunststückchen in Gang bringen und alle royalistischen Bergwerke staatlich betreiben sollen, sobald er sie besaß. Diese Dinge nicht zu tun war völlige, aber typisch humanoide, Torheit.

Die Durchführung dieser Besitzaufteilung hätte er ganz und gar Offizierskomitees überlassen sollen, die als Anspruchsgerichte fungiert hätten, ohne dass er sich selbst die Hände mit der naturgemäß auftretenden Korruption befleckt hätte. Dies machte ihn doppelt angreifbar, da er sich nicht nur nicht darum kümmerte, sondern ihm auch noch Korruption nachgesagt wurde, als jedermann sich schließlich etwas unter den Nagel riss.

Er versäumte es auch, den ausgedehnten und weitläufigen Charakter seiner Länder zu erkennen, obwohl er weit und breit über sie hinweggeritten war und um sie gekämpft hatte; er strebte daher eine straff zentralisierte Regierung an, unter der nicht nur Staaten, sondern auch die verschiedenen Nationen zu einem Bundesstaat zentralisiert worden wären. Und das über eine riesige Landmasse voll unüberwindlicher Gebirgszüge, unpassierbarer Dschungel und Wüsten, und ohne Post, Telegraf, Stationen für den Pferdewechsel, ohne Straßen, Eisenbahnen, Flussschiffe oder wenigstens nach einem Zermürbungskrieg reparierten Fußgängerbrücken.

Es war nur eine abgestufte Staffelung von einem Pueblo (Dorf) zu einem Staat, von einem Staat zu einem Land und von einem Land zu einem Bundesstaat möglich (in derart riesigen Landstrichen konnte man Kandidaten nie über irgendeinen ausgedehnten Bereich persönlich kennen und man konnte ihre Meinungen nicht einmal über mehr als ein paar Meilen Eselspfad in Umlauf bringen); wobei nur der Pueblo demokratisch wäre, und alle übrigen Ämter, vom Pueblo an aufwärts, durch Ernennung zu besetzen wären, wobei Bolivar die Titel persönlich hätte genehmigen können, wenn er das überhaupt nötig gehabt hätte. Indem seine eigenen Offiziere und Armeen als Eigentümer das Land und alles, was den Royalisten und der spanischen Krone entrissen worden war, kontrolliert hätten, wäre er von Revolten verschont geblieben. Es hätte natürlich kleine Bürgerkriege gegeben; aber es hätte auch ein Gerichtshof auf Bundesebene existieren können, um über die letztlichen Ansprüche der Leute zu entscheiden. Und dieser hätte sie diese ungeheuren Entfernungen so oft zurücklegen lassen, dass es zum einen ihre Begeisterung für Rechtsstreite gründlich lahm gelegt hätte; und zum anderen hätte es, wenn Angelegenheiten nach dem Motto „Der Stärkere gewinnt“ geregelt werden, Bolivar die stärksten Herrscher eingebracht – hätte er für keine Seite Partei ergriffen.

Er stieg nicht aus und dankte von einer diktatorischen Position ab. Er hielt militärischen Beifall und militärisches Können fälschlicherweise für das Werkzeug des Friedens. Krieg führt lediglich zu Anarchie, also hatte er Anarchie. Frieden ist mehr als ein „Gebot zur Einigkeit“ – sein Lieblingssatz. Ein produktiver Frieden besteht darin, dafür zu sorgen, dass Menschen beschäftigt sind, und ihnen etwas zu geben, aus dem sie etwas machen sollen, woraus sie etwas machen *wollen*, und ihnen zu sagen, dass sie damit weitermachen sollen.

Er begann nie damit, einen Unterdrücker zu erkennen, und war nie der Ansicht, dass irgendjemand umgebracht werden müsse, außer auf dem Schlachtfeld. Dort war es ruhmreich. Aber jemand, der seinen eigenen Namen und seine Seele sowie die Sicherheit jedes Anhängers und Freundes zerstörte, der SP Santander, sein Vizepräsident, der schon für ein Hundertstel der verfügbaren Beweise durch die Wache eines Unteroffiziers hätte festgenommen und hingerichtet werden können; dieser konnte das ganze Schatzamt und die ganze Bevölkerung gegen ihn bestechen, ohne dass Bolivar, trotz ständiger Warnungen und voller Beweise, ihn je auch nur rügte. Und dies führte zu seinem Popularitätsverlust und letztlich zu seiner Verbannung.

Gleichermaßen versäumte er es auch, seine militärische Familie oder Manuela Saenz vor anderen Gegnern zu schützen. So schwächte er seine Freunde und ignorierte seine Feinde, einfach aus Versehen.

Sein größter Fehler lag darin, dass er zwar Spanien, jedoch nicht den einflussreichsten Günstling dieser Nation, die Kirche, beseitigte und sie nicht einmal

örtlich begrenzte oder als Belohnung für Loyalität eine besondere südamerikanische Landeskirche belohnte; oder dass er überhaupt nichts gegen eine Einrichtung unternahm (außer ihr Geld abzuzwingen), die ununterbrochen in einer nur ihr möglichen Weise für Spanien arbeitete – an jeder Person im Land, in einer direkten Anti-Bolivar-Schreckensherrschaft hinter den Kulissen. Wenn eine solche Gruppe aufhört, universal zu sein, und Partner eines Gegners wird oder ist, muss man sie entweder bestechen oder entfernen.

Da die Kirche über riesige Besitztümer verfügte und da Bolivars Truppen und Anhänger *keine Bezahlung* erhielten, nicht einmal den kleinen Sold, hätte man, wenn man die royalistischen Ländereien übersah, zumindest den Besitz der Kirche beschlagnahmen und den Soldaten geben können. General Vallejo tat dies 1835 in Kalifornien – eine nahezu zeitgleiche Handlung –, die keine Katastrophe von Rom nach sich zog. Oder die mittellosen Länder hätten den Besitz übernehmen können.

Bei einem Spiel wie das der südamerikanischen Politik, lässt man einen Gegner nicht finanziell gut und zahlungsfähig dastehen, während man seine Freunde verhungern lässt. Oh, nein.

Er verschwendete seine Gegner. Er exportierte die „Godos“, die geschlagenen royalistischen Soldaten. Sie hatten größtenteils kein Zuhause außer Südamerika. Er gab keine Amnestien heraus, auf die sie zählen konnten. Man schickte sie weg oder ließ sie im „Graben“ verrecken – darunter die besten Handwerker des Landes.

Als einer (General Rodil) die Callao-Festung nicht übergeben wollte, nachdem Peru *erobert* war, schaffte Bolivar es nach großartigen Gesten der Amnestie nicht, eine Kapitulation zu erreichen, und bekämpfte die Festung also. Im Laufe vieler Monate starben viertausend politische Flüchtlinge und viertausend royalistische Truppen, in voller Sichtweite Limas – von Bolivar nur deshalb heftig bekämpft, weil die *Festung* kämpfte. Doch musste Bolivar dringend Peru auf die Beine stellen, nicht einen geschlagenen Gegner bekämpfen. Die richtige Antwort auf einen so närrischen Kommandanten wie Rodil wäre – denn Bolivar hatte die Truppen, um das zu tun –, die Straßen als Abschreckung gegen einen Ausfall aus der Festung mit genügend Kanonen ins Visier zu nehmen, um sie jederzeit mit einer Kanonade abdecken zu können, eine größere Anzahl seiner eigenen Truppen in eine entferntere Angriffsposition zu stellen, wo sie es jedoch leicht und bequem gehabt hätten, und zu sagen: „Wir werden nicht kämpfen. Der Krieg ist vorbei, Dummkopf. Schaut euch die dummen Kerle da drinnen an, die von Ratten leben, während sie einfach herausspazieren, nachts zu Hause schlafen oder nach Spanien gehen können oder sich bei mir in den Dienst stellen lassen oder einfach zelten gehen können.“ Und dann hätte er jeden, der wollte, hinein- und hinausspazieren lassen sollen, wodurch er den Kommandanten der Festung, Rodil, zur Beute einer jeden flehenden Ehefrau und Mutter außerhalb und eines jeden potenziellen Deserteurs oder Meuterers im Innern der Festung gemacht hätte, bis er tatsächlich seine Verstellung verlegen aufgegeben hätte – ein Mann kann nicht allein kämpfen. Aber die Schlacht bedeutete für Bolivar Ruhm. Und die Leute entwickelten eine ungeheure Abneigung gegen ihn, da die unaufhörliche Kanonade, mit der nichts erreicht wurde, eine Plage war.

Ehrungen bedeuteten Bolivar ungeheuer viel. Gemocht zu werden war sein Leben. Und es bedeutete ihm wahrscheinlich mehr, als Dinge wirklich richtig zu sehen. Er machte im Hinblick auf seine Prinzipien nie Kompromisse, doch er lebte von

Bewunderung, eine eher unerträgliche Kost, da sie als Gegenleistung beständiges „Theater“ verlangt. Man ist, was man ist, nicht das, wofür man bewundert oder gehasst wird. Sich anhand seiner Erfolge zu beurteilen heißt einfach, zu beobachten, dass die eigenen Postulate funktioniert haben, was wiederum Vertrauen in die eigene Fähigkeit erzeugt. Muss einem hingegen *gesagt* werden, dass es funktioniert hat, ist das nur eine Kritik am eigenen Sehvermögen und gibt dem Gegner eine Lanze in die Hand, mit der er die Eitelkeit nach Belieben verwunden kann. Beifall ist schön. Es ist großartig, Dank und Bewunderung zu erhalten. Aber nur dafür zu arbeiten? Seine Begierde danach, seine Sucht nach der labilsten Droge der Geschichte – Ruhm – hat Bolivar umgebracht. Diese von ihm selbst dargebotene Lanze. Er teilte der Welt ständig mit, wie man ihn umbringen konnte – indem man deren Wertschätzung ihm gegenüber verdarb. Da also Geld und Land jede Menge an Intrigen kaufen kann, konnte er umgebracht werden, indem man ihm die Wertschätzung entzog, das einfachste, wozu man einen Pöbel veranlassen kann.

Er besaß alle Macht. Er setzte sie weder zum Guten noch zum Bösen ein. Man kann nicht Macht besitzen, ohne sie einzusetzen. Es verletzt die Formel für Macht. Denn es hindert *andere* dann daran, Dinge zu tun, die sie täten, wenn sie einen Teil der Macht hätten; folglich sehen sie dann ihre einzige Lösung darin, den Inhaber der Macht zu vernichten, weil er, indem er die Macht weder einsetzt noch delegiert, all ihren Plänen unbeabsichtigt im Wege steht. So waren schließlich sogar viele seiner Freunde und Armeen einverstanden, dass er gehen musste. Sie waren keine fähigen Männer. Sie befanden sich in einem Durcheinander. Doch egal ob es schlecht oder gut war, *etwas* mussten sie tun. Nach vierzehn Jahren Bürgerkrieg war die Situation verzweifelt, von Zusammenbruch gekennzeichnet, und es herrschte Hungersnot. Daher mussten sie entweder einen *Teil* dieser absoluten Macht besitzen oder andernfalls konnte überhaupt nichts getan werden. Sie waren keine Menschen von geistiger Größe. Bolivar dachte, er brauche keine Menschen mit „geistiger Größe“, obwohl er sie wörtlich einlud. Er sah ihre kleinlichen, oft mörderischen Lösungen und tadelte sie dafür; und auf diese Weise besaß er Macht, ohne sie einzusetzen.

Er konnte die Bedrohung durch eine andere *Persönlichkeit* nicht ertragen.

Die Schwierigkeiten in Peru entstanden, als er bei der Angliederung von Guayaquil an Kolumbien einen kleinlichen Triumph über dessen wirklichen Eroberer (aus Argentinien) La Mar errang. Es war Bolivars Wunsch, wieder triumphierend dazustehen, und er bemerkte nicht, dass es ihn und Peru tatsächlich die Unterstützung La Mars kostete – der verständlicherweise zurücktrat und nach Hause ging, wodurch er Bolivar mit der Aufgabe zurückließ, *Peru zu erobern*. Leider war es bereits in seinen Händen gewesen. La Mar brauchte ein paar Truppen, um eine kleine royalistische Armee zu vertreiben – das war alles. La Mar brauchte Perus Verlust von Guayaquil nicht – das sowieso nie wirklich irgendjemandem viel nützte!

Bolivar pflegte untätig zu werden, wenn er mit zwei Bereichen voller Probleme konfrontiert war. Er wusste dann nicht, welche Richtung er einschlagen sollte. Also tat er nichts.

Er war auf dem Schlachtfeld, in den Anden oder in reißenden Strömen, tapferer als jeder andere General der Geschichte; doch er besaß nicht wirklich die Tapferkeit, die nötig ist, um Menschen mit weniger scharfem Verstand zu trauen und ihren oft

schockierenden Patzern zuzusehen. Er fürchtete ihre Patzer. Daher wagte er es nicht, seine grosse willige Meute loszulassen.

Er konnte Männer anführen, erreichen, dass sie sich wunderbar fühlten, kämpften und sogar ihr Leben ließen – nach Entbehungen, mit denen keine Armee irgendwo auf der Welt je zuvor oder seither konfrontiert war. Aber er konnte Männer nicht einsetzen, selbst wenn sie inständig darum baten, eingesetzt zu werden.

Männer einzusetzen, von denen man weiß, dass sie grausam, boshaft und inkompetent sein können, ist beängstigend tapfer. Er fürchtete nie, dass sie sich je gegen ihn wenden würden. Erst als sie es schließlich taten, war er schockiert. Doch er beschützte „das Volk“ davor, dass Männer, deren Kompetenz zweifelhaft war, Autorität gegeben wurde. Deshalb setzte er tatsächlich nie mehr als drei oder vier Generäle mit milder Gemütsart und überaus hervorragender Fähigkeit ein. Und dem Rest enthielt er jede Macht vor. Das war gegenüber dem, was vage als „Volk“ bezeichnet wird, sehr rücksichtsvoll, doch für das allgemeine Wohl eigentlich sehr schlecht. Und es führte effektiv zu seinem Tod.

Nein. Bolivar war Theater.

Es war alles Theater. Man kann nicht solche Fehler machen und dennoch vorgeben, dass man das Leben als Leben aus Fleisch und Blut und als eine Tatsächlichkeit betrachtet. Wirkliche Menschen und das wirkliche Leben sind voll von gefährlichen, heftigen, energiegeladenen Situationen; und Wunden *schmerzen*, Hungern ist die Verzweiflung selbst, besonders wenn man es bei jemandem sieht, den man liebt.

Unterstützt durch ein ungeheures persönliches Potenzial, machte dieser gewaltige Schauspieler den Fehler zu glauben, das Motiv der Freiheit und seine eigene großartige Rolle auf der Bühne seien genug, um all die Menschen mit ihren von Arbeit und Leiden gefüllten Stunden daran zu interessieren, ihr Brot zu kaufen, ihre Huren zu bezahlen, die Liebhaber ihrer Ehefrauen zu erschießen und ihre Wunden zu verbinden, oder auch nur, um genügend Dramatik in ihr äußerst bedrängtes Leben zu legen, um sie dazu zu bringen, es lebenswert zu finden.

Nein, Bolivar war leider der einzige Schauspieler auf der Bühne, und kein anderer Mensch auf der Welt war ihm real.

Und so starb er. Sie liebten ihn. Aber sie waren eben auch auf der Bühne, wo sie in seinem Manuskript oder Rousseaus Manuskript für die Freiheit starben, aber kein Manuskript dafür hatten, ihr sehr reales Leben zu führen.

Gemessen an den Hindernissen, die ihm im Weg standen, den Menschen und dem Land, in dem er kämpfte, war er der größte General des Militärs der Geschichte.

Und er war ein völliger Versager für sich selbst und seine Freunde.

Während er dennoch einer der größten lebenden *Männer* war. Wir sehen also, wie wahrhaft fadenscheinig andere Menschen, die Führungsrollen einnehmen, sein müssen.

Die Tragödie von Manuela Saenz als Geliebte Bolivars war, dass sie nie *ingesetzt* wurde, nie wirklich einen Anteil hatte und von Bolivar weder beschützt noch geehrt wurde.

Hier war eine kluge, beeindruckende Frau von unglaublicher Treue, Befähigung und außerordentlichem „Flair“, die große Befriedigung und Dienste geben konnte.

Doch nur ihre Fähigkeit, Befriedigung zu gewähren, wurde angenommen; und das nicht konstant und nicht einmal ehrlich.

Erstens hat Bolivar sie nie geheiratet. Er hat nie irgendjemanden geheiratet. Das öffnete eine fantastische Bresche in jede Verteidigung, die sie je gegen ihre oder seine Gegner, von denen es ungeheuer viele gab, aufstellen konnte. Ihr erster Fehler lag also darin, nicht irgendwie eine Ehe zu bewerkstelligen.

Sie ließ zu, dass die Tatsache, dass sie einen getrennt lebenden Ehemann hatte, an den sie ursprünglich mehr oder weniger verkauft worden war, indirekt ihr Leben ruinierte.

Sie war zu selbstlos, um bei all ihrem sehr geschickten Pläneschmieden realistisch zu sein.

Was dieses Eheproblem anbetraf, hätte sie jede beliebige Anzahl von Aktionen inszenieren können.

Sie besaß die feste Freundschaft aller Berater, die sein Vertrauen genossen, sogar die Freundschaft seines alten Privatlehrers. Dennoch arrangierte sie nichts für sich selbst.

Sie war völlig ergeben, absolut brillant und völlig unfähig, irgendeine endgültige Aktion tatsächlich über die Bühne zu bringen.

Sie verletzte die Formel für Macht, indem sie nicht erkannte, dass sie Macht besaß.

Manuela hatte es mit einem Mann zu tun, mit dem schwer umzugehen war. Aber sie wusste nicht genug, um ihren eigenen Hofstaat wirksam zu machen. Sie hatte einen aufgebaut. Was sie mit ihm tun sollte, wusste sie nicht.

Ihr tödlichster Fehler war, dass sie Santander, Bolivars Hauptgegner, nicht zu Fall brachte. Vor ihrem Ende und nachdem Bolivar gestorben war, kostete sie das alles, was sie hatte. Sie wusste seit *Jahren*, dass Santander umgebracht werden musste. Sie sagte oder schrieb es alle paar Tage. Doch nie versprach sie irgendeinem jungen Offizier eine schöne Nacht oder eine Hand voll Gold, damit er es tat, und das zu einer Zeit, als das *Duellieren Mode* war. Es ist, als ob man herumsteht und darüber diskutiert, dass der klar sichtbare Wolf im Garten, der die Hühner frisst, erschossen werden muss, wobei man sogar ein Gewehr hält, es jedoch nie auch nur hochhebt, während einem jahrelang sämtliche Hühner verschwinden.

In einem Land, in dem es überwiegend Priester gab, verschaffte sie sich nie einen gefügigen Priester, um ihre Zwecke zu erreichen.

Sie war ein fantastischer Geheimdienstoffizier. Aber sie ließ ihre Informationen einem Mann zukommen, der außerstande war, Maßnahmen zum Schutz seiner selbst oder seiner Freunde zu ergreifen, und der nur auf dramatische Weise Armeen bekämpfen konnte. Sie erkannte dies nicht und versäumte es auch, in Ruhe das Portefeuille des Chefs der Geheimpolizei zu übernehmen. Ihr Fehler war, dass sie darauf wartete, aufgefordert zu werden – aufgefordert zu werden, zu ihm zu kommen, zu handeln. Sie war aus freien Stücken sein bester politischer Geheimagent. Deshalb hätte sie auch weitere Rollen übernehmen sollen.

Sie überwachte seine Korrespondenz, war mit seinen Sekretären vertraut. Und dennoch sammelte sie nie irgendein Dokument oder fälschte oder stahl eines, um Gegner zu Fall zu bringen, indem sie es entweder Bolivar oder ihrem eigenen Kreis von Höflingen präsentierte. Und in einem Gebiet mit derart niedrigen Ethik-Standards ist das tödlich.

Sie verfasste offen Flugschriften und kämpfte heftig wie in einer Schlacht gegen ihren Pöbel.

Ihr stand eine große Menge Geld zur Verfügung. In einem Land, in dem es Indianer zu verkaufen gab, wandte sie nie einen Pfennig dafür auf, sich den Dienst eines flinken Messerstechers oder auch nur ein solides Stück Beweismaterial zu erkaufen.

Wenn sie nur den Mund aufgemacht hätte, hätte sie jedes beschlagnahmte royalistische Landgut haben können, stattdessen engagierte sie sich in einem Rechtsstreit um eine legitime Erbschaft, den sie nie gewann, und einen anderen, den sie zwar gewann, der ihr aber nie bezahlt wurde.

Sie lebten am Rande des Treibsandes. Nie kaufte sie eine Planke oder ein Seil.

Sie wurde durch den Ruhm des Ganzen mitgerissen, völlig ergeben, potenziell fähig und ein furchteinflößender Gegner, dennoch *handelte* sie nicht.

Sie wartete darauf, dass ihr gesagt würde, sie solle zu ihm kommen, selbst als er im Sterben lag und im Exil war.

Seine Befehlsgewalt über sie, die niemals einem anderen gehorchte, war für sein eigenes oder für ihr Überleben zu absolut.

Die ihr zugeschriebenen Fehler (zu jener Zeit wurden ihre Launenhaftigkeit und Schauspielerei als solche angelastet) waren nicht ihre Fehler. Sie machten sie lediglich interessant. Sie waren weit davon entfernt, tödlich zu sein.

Sie war nicht unbarmherzig genug, um seinen Mangel an Unbarmherzigkeit auszugleichen, und nicht vorsorglich genug, um seinen Mangel an Vorsorglichkeit auszugleichen.

Ihren finanziellen Möglichkeiten und ihrem Handlungsspielraum, standen die Türen weit offen. Sie waren grenzenlos.

Sie kämpfte tapfer, ergriff jedoch einfach keine Maßnahmen.

Sie war eine Schauspielerin, einzig für das Theater geschaffen.

Sie starb daran. Und sie ließ Bolivar deshalb sterben.

Nicht ein einziges Mal schaute Manuela sich um und sagte: „Seht her, die Dinge dürfen nicht so schief gehen. Mein Geliebter verfügt über einen halben Kontinent und selbst ich verfüge über die Loyalität von Bataillonen. Dennoch warf jene Frau mit Spott um sich!“

Nie sagte Manuela zu Bolivars Arzt, von dem das Gerücht umging, dass er ihr Liebhaber wäre: „Sag diesem Mann, dass er nicht weiterleben kann, wenn ich nicht zu einem stabilen Teil seines Gefolges werde, und sag es ihm, bis er es glaubt, sonst werden wir hier bald einen neuen Arzt haben.“

Die Welt stand offen. Theodora, die Ehefrau Kaiser Justinians I von Konstantinopel, ein einfaches Zirkusmädchen und eine Hure, regierte härter als ihr Mann selbst, aber für ihn hinter seinem Rücken – und brachte ihn auch dazu, sie zu heiraten. Manuela hingegen ließ nie ein Fass voller Gold für seine unbezahlten Truppen hereinbringen, um es Bolivar zu geben und auf: „Ja, wo um alles in der Welt hast du ...?“ zu antworten: „Hab es einfach gefunden, Liebling!“, nachdem ihr eigenes, unternehmungslustiges Gefolge und ihre Offiziersfreunde sorgfältig royalistische Gefangene gegen Lösegeld aus dem Gefängnis entkommen ließen. Nie übergab sie irgendeine Tochter einer Familie, die sich gegen sie auflehnte, an eine Truppe von Schwarzen, und sagte dann: „Welche großmäulige Familie kommt als nächste dran?“

Sie hielt sogar den Rang eines Obersten, benutzte ihn aber nur, weil sie nachmittags Männerkleidung trug. Es war ein brutales, gewalttätiges, erbarmungsloses Land, kein Stuhlpolonaisen-Spiel.

Und so starb Manuela, weil sie nicht vorsorglich gewesen war, ohne einen Pfennig, in Elend und Armut, von Gegnern ins Exil geschickt und von ihren Freunden verlassen.

Aber warum sollte sie von ihren Freunden nicht verlassen werden? Sie alle waren dermaßen mit Armut geschlagen, dass sie völlig außerstande waren, ihr zu helfen, obwohl sie das wollten – denn Manuela hatte einmal die Macht gehabt, sie zahlungsfähig zu machen, und hatte sie nicht eingesetzt. Sie waren arm gewesen, bevor sie gewannen, aber letztlich beherrschten sie das Land doch. Warum sollte man es danach zu einer schlechten Gewohnheit werden lassen?

---

Und so sehen wir zwei ergreifende, wahrhaft liebenswerte Figuren, die jedoch Scheinfiguren waren, beide auf der Bühne, *weit* entfernt von jeglicher Realität.

Und man kann sagen: „Aber wenn sie nicht solche Idealisten gewesen wären, hätten sie nie dermaßen hart gekämpft und einen halben Kontinent befreit.“ Oder: „Wenn sie sich zu solchen Intrigen erniedrigt hätte oder wenn er für gewaltsame politische Maßnahmen bekannt gewesen wäre, hätten sie nie die Stärke gehabt und wären nie geliebt worden.“

Das an sich hört sich alles sehr idealistisch an. Sie sind ungeliebt „im Graben“ umgekommen, ungeliebt, gehasst und verachtet, zwei anständige, tapfere Menschen, beinahe zu gut für diese Welt.



Ein wahrer Held, eine wahre Heldin. Jedoch auf einer Bühne, nicht im Leben. Unpraktisch und nicht vorsorglich, und beide ohne die geringste Gabe, die Macht, die sie ansammeln konnten, einzusetzen.

Diese Geschichte von Bolivar und Manuela ist eine höchst mitleiderregende Tragödie.

Sie bekämpften einen verborgenen Gegner, die Kirche, und wurden von ihren Freunden umgebracht.

Aber übersehen Sie nicht, wie unpraktisch es ist, seinen Freunden nicht genug Macht zu geben, wenn Sie sie zu vergeben haben. Sie können immer einen Teil an jemand anderen weitergeben, wenn der Erste wegen Unfähigkeit zusammenbricht. Und Sie können jemanden, der versucht, die an ihn delegierte Macht, dazu einzusetzen, Sie umzubringen, immer zur Strecke bringen wie einen Hasen bei der Jagd – vorausgesetzt Sie haben andere Freunde.

Das Leben ist keine Bühne, auf der man sich in Pose wirft und sagt: „Schaut mich an!“ „Schaut mich an.“ „Schaut mich an.“ Wenn man ein Leben in einer Befehlsposition oder nahe einer Befehlsposition führen will, muss man es als Leben handhaben. Leben blutet. Es leidet. Es hungert. Und bis ein goldenes Zeitalter kommt, muss es das Recht haben, seine Gegner abzuschießen.

Der aberrierte Mensch ist in seinem gegenwärtigen Zustand nicht imstande, ein ausgerufenes goldenes Zeitalter auch nur für drei Minuten aufrechtzuerhalten, selbst wenn er über alle Werkzeuge und allen Wohlstand der Welt verfügt.

Wenn man ein Leben in einer Befehlsposition oder nahe einer Befehlsposition führen will, muss man also so schnell wie möglich Macht ansammeln und sie so schnell es geht delegieren; und man muss jeden Menschen im weiten Umkreis, zum besten und über seine Talente hinaus einsetzen, um *überhaupt* zu leben.

Wenn man sich nicht entscheidet, ein solches Leben zu führen, dann sollte man auf die Bühne gehen und ein wirklicher Schauspieler sein. Bringen Sie nicht Menschen um, während Sie so tun, als wäre es nicht wirklich. Oder man kann ein Einsiedler, Student oder Angestellter werden. Oder Schmetterlinge erforschen oder sich aufs Tennisspiel verlegen.

Denn im selben Augenblick, in dem man eine Eroberung in Angriff nimmt – gleichgültig ob als Verantwortlicher oder als jemand in dessen Nähe, dessen Stab oder Armee – ist man bestimmten, unumstößlichen Naturgesetzen unterworfen. Und wenn man den Ehrgeiz hat zu gewinnen, ist das erste Gesetz natürlich zu gewinnen. Aber auch weiterhin dafür zu sorgen, dass es Dinge zu gewinnen und Gegner zu bezwingen gibt.

Bolivar ließ seinen Zyklus bis zu „Freiheit“ gehen und dort enden. Über diesen Punkt hinaus hatte er nie einen weiteren Plan. Ihm ging das zu befreiende Territorium aus. Dann wusste er nicht, was er damit tun sollte, und wusste außerdem nicht genug, um irgendeinen anderen Ort zu finden, den er hätte befreien können. Aber natürlich finden alle begrenzten Spiele ein Ende. Und wenn das geschieht, fallen ihre Spieler auf dem Feld um und werden Stoffpuppen, außer

jemand sagt ihnen wenigstens, dass das Spiel vorbei ist und sie kein Spiel mehr haben, und auch kein Ankleidezimmer oder kein Zuhause, sondern nur dieses Feld.

Und sie liegen auf dem Feld, wobei sie nicht bemerken, dass es kein Spiel mehr geben kann, weil die andere Mannschaft Reißaus genommen hat, aber nach kurzer Zeit müssen sie *etwas* tun; und wenn die Führungsperson und seine Gefährtin drüben auf dem Grase sitzen und auch Stoffpuppen sind, gibt es natürlich kein Spiel. Also fangen die Spieler an, untereinander zu kämpfen, einfach um ein Spiel zu haben. Und wenn der Anführer dann sagt: „Nein, nein“, und seine Gefährtin nicht sagt: „Liebling, du solltest für Samstag besser die Baltimore Orioles anrufen“, dann sagen die zu Tode gelangweilten, armen Spieler natürlich: „Er ist out. Sie ist out. Wir werden jetzt die Mannschaft in zwei Hälften aufteilen und ein Spiel veranstalten.“

Und genau das ist Bolivar und Manuela passiert. Man *musste* sie loswerden, denn es gab kein Spiel und sie entwickelten keines, das man hätte spielen können, während sie das einzig verfügbare Spiel – kleinere Bürgerkriege – verboten.

Ein *ganzer Kontinent*, auf dem sich die damals größten Bergwerke der Welt befanden, ganze Bevölkerungen, ließ man einfach herumsitzen, „befreit“. Aber niemand besaß irgendetwas davon, obwohl die früheren Eigentümer weggegangen waren. Es wurde ihnen nicht gegeben. Und sie wurden auch nicht dazu gebracht, es zu verwalten. Kein Spiel.

Und wenn Bolivar nicht gescheit genug dafür gewesen war, hätte er doch wenigstens sagen können: „Na! Ihr Affen werdet richtig daran zu knacken haben, die Sache ins Laufen zu bringen, doch das ist nicht meine Aufgabe. Ihr entscheidet über eure Regierungsform und wie sie aussehen soll. Meine Sache sind Soldaten. Also, ich übernehme meine alten Ländereien und die angrenzenden royalistischen Ländereien, die Smaragdminen, einfach als Souvenirs; und Manuela und ich gehen nach Hause.“ Und das hätte er fünf Minuten, nachdem die letzte royalistische Armee in Peru geschlagen war, sagen sollen.

Und seine offizielle Familie, samt tausend Truppen, denen er Land gegeben hätte, wären schlauerweise auf der Stelle mit ihm weggegangen. Und nach ein paar Entsetzensschreien darüber, im Stich gelassen worden zu sein, wären die Leute übereinander hergefallen und hätten hier einen Staat und dort eine Stadt erfochten und sich aus reinem Selbstschutz in ein höchstwichtiges neues Spiel gestürzt: „Wer wird jetzt Bolivar?“

Zu Hause angekommen, hätte er dann sagen sollen: „Na, diese netten Wäldchen dort, kommen mir doch ungeheuer royalistisch vor und auch diese 1.000.000 Hektar Weideland dort, Manuela. Ihr Besitzer hat einmal mit royalistischem Spott um sich geworfen, erinnerst du dich? Das gehört also dir.“

Und der Rest des Landes hätte das Gleiche getan und mit dem neuen Spiel weitergemacht: „Du gewesen Royalist.“

Und von Bolivar und Manuela wären TONNENWEISE Statuen errichtet worden, sobald Agenten mit Aufforderungen einer ehrerbietigen Bevölkerung nach Paris gelangen konnten.

„Bolivar komm und regier uns!“, hätte wie folgt beantwortet werden sollen: „Ich sehe kein unfreies Südamerika. Wenn ihr eine französische oder spanische Armee anrücken seht, kommt zurück und sagt es mir.“

Das hätte funktioniert. Dann wäre dieses arme Paar unter angemessener Verehrung im Glorienschein seines Ruhmes gestorben und (was vielleicht wichtiger ist) in den eigenen Betten, nicht „im Graben“.

Und wenn sie hätten weiterregieren *müssen*, hätten sie ein neues Spiel ausrufen können: „Bezahlt die Soldaten und Offiziere mit dem Land der Royalisten.“ Und wenn dieses Spiel vorbei gewesen wäre: „Enteignet die Kirche und gebt ihr Land den armen, freundlichen Indianern.“

Man kann nicht für alle Ewigkeit im Rampenlicht stehen und sich ohne Vorstellung verbeugen, selbst wenn man ein großartiger Schauspieler ist. Jemand anders kann von jeder Bühne besseren Gebrauch machen als selbst der stattlichste Schauspieler, der einfach keinen Gebrauch von ihr macht.

Der Mensch ist zu aberriert, um mindestens sieben Dinge über Macht zu verstehen:

1. Das Leben wird von vielen Menschen gelebt. Und wenn Sie führen, müssen Sie sie entweder damit zurechtkommen lassen oder sie aktiv darin weiterführen.
2. Wenn das Spiel oder die Show vorüber ist, muss es ein neues Spiel oder eine neue Show geben. Und wenn es das nicht gibt, dann wird ganz bestimmt ein anderer ein neues Spiel beginnen; und wenn Sie dies *niemanden* tun lassen, dann wird „Sie zu kriegen“ das Spiel werden.
3. Wenn Sie Macht haben, setzen Sie sie ein oder delegieren Sie sie, sonst werden Sie sie garantiert nicht lange besitzen.
4. Wenn Sie Menschen haben, setzen Sie sie ein, sonst werden sie bald höchst unglücklich und Sie werden sie nicht mehr haben.
5. Wenn Sie von einer Machtposition weggehen, begleichen Sie auf der Stelle all Ihre Schulden, statten Sie all Ihre Freunde vollkommen mit Macht aus und gehen Sie, Ihre Taschen voll Artillerie, fort, wobei Sie imstande sind, jeden einstmaligen Rivalen potenziell zu erpressen, unbegrenzte Gelder auf Ihrem Privatkonto haben und die Adressen erfahrener Killer; so ziehen Sie nach Bulgravien und bestechen Sie die Polizei. Und selbst dann werden Sie vielleicht nicht lange leben, wenn Sie auch nur einen Zipfel an Herrschaft in irgendeinem Bereich zurückbehalten haben, den Sie nun nicht kontrollieren, oder wenn Sie einfach sagen: „Ich bin für Politiker Hinz.“ Das *völlige* Aufgeben von Macht ist tatsächlich gefährlich.

Aber wir können nicht alle Führungskräfte oder im Rampenlicht einherstolzende Figuren sein, und so gibt es noch mehr darüber zu wissen:

6. Wenn Sie in der Nähe von Macht sind, lassen Sie einen Teil an Sie delegieren, genug, damit Sie ihre Arbeit erledigen und sich selbst und Ihre Interessen schützen können, denn Sie können erschossen werden, Mann, erschossen, da die Position in der Nähe von Macht zwar köstlich, aber gefährlich ist, stets

gefährlich, offen für die Schmähungen eines jeden Gegners der Macht, der es nicht wirklich wagen würde, die Macht zu stürzen, aber Sie stürzen kann. Um also überhaupt im Schatten oder im Dienst einer Macht leben zu können, müssen Sie selbst genug Macht ansammeln und EINSETZEN, um Ihre eigene Position zu verteidigen – ohne einfach bei der Macht auf direkte oder mehr unterdrückerisch-verschleierte Arten herumzumeckern, dass „Peter beseitigt werden muss“; denn dies richtet die Macht, auf der Ihre eigene beruht, zugrunde. Sie braucht nicht von all den schlechten Nachrichten zu wissen, und wenn sie wirklich eine Macht ist, wird sie nicht ständig fragen: „Was machen all diese Leichen vor der Tür?“ Und wenn Sie klug sind, lassen Sie niemals den Gedanken aufkommen, dass ER sie umgebracht habe – das schwächt Sie und verletzt außerdem die Quelle der Macht. „Also, Boss, was all diese Leichen betrifft, wird absolut niemand auf den Gedanken kommen, dass Sie es getan hätten. Die da drüben, deren rosa Beine herausragen, mochte mich nicht.“ „Na“, wird er sagen, wenn er wirklich Macht hat, „warum belästigst du mich dann damit, wenn es erledigt ist und du es getan hast. Wo ist meine blaue Tinte?“ Oder: „Käpten, drei Männer von der Hafenzentrale werden bald mit Dober, Ihrem Koch, ankommen und Ihnen sagen wollen, dass er Simson zusammengeschlagen hat.“ „Wer ist Simson?“ „Er ist im gegnerischen Büro in der Innenstadt angestellt.“ „Gut, wenn sie damit fertig sind, bring Dober nach unten auf die Krankenstation, damit er jede nötige Behandlung erhält. Ach ja, und erhöhe sein Gehalt.“ Oder: „Herr Vorgesetzter, könnte ich die Befugnis bekommen, Befehle für diese Abteilung selbst zu unterzeichnen?“ „Sicher.“

7. Und als Letztes und Wichtigstes, denn wir stehen nicht alle auf der Bühne mit unseren Namen in Leuchtschrift, schieben Sie immer Macht in Richtung eines jeden, von dessen Macht Sie abhängen. Dies kann die Form von mehr Geld für die Person, die die Macht hat, annehmen, größere Erleichterung oder grimmige Verteidigung der Machtperson gegenüber einem Kritiker sein, oder selbst der dumpfe Aufprall einer ihrer Gegner im Dunkeln oder das gesamte gegnerische Lager, das als Geburtstagsüberraschung eindrucksvoll in Flammen aufgeht.

Wenn Sie auf diese Weise arbeiten und die Person mit der Macht, der Sie nahe stehen oder von der Sie abhängen, zumindest eine Ahnung davon hat, wie man eine ist, und wenn Sie andere dazu bringen, auf diese Weise zu arbeiten, dann vergrößert sich der Machtfaktor mehr und mehr, und auch Sie erlangen eine Machtsphäre, die größer ist als jene, die Sie hätten, wenn Sie alleine arbeiteten. Wirkliche Mächte werden durch enge Verschwörungen dieser Art entwickelt, durch die jemand nach oben geschoben wird, in dessen Führungsqualitäten sie Vertrauen haben. Und wenn sie richtig liegen und auch mit ihrem Mann umzugehen wissen und ihn davor bewahren, durch Überarbeitung, schlechte Laune oder schlechte Informationen zusammenzubrechen, entwickelt sich eine Art unaufhaltsame Gewalt. Fühlen Sie sich nie schwächer, weil Sie für jemand Stärkeren arbeiten. Das einzige Versagen liegt darin, den Starken, von dem Sie abhängen, zu strapazieren oder hinunterzuziehen. Jedes Versagen, als eine Macht beständig für eine Machtperson da zu sein, ist ein Versagen, zur Stärke und Langlebigkeit der Arbeit, Gesundheit und Macht dieser Machtperson beizutragen. Hingabe erfordert aktives Beitragen, von der Machtperson nach draußen als auch zu ihr hin.

Hätten Bolivar und Manuela diese Dinge gewusst, hätten sie ein Epos und keine Tragödie gelebt. Sie wären nicht „im Graben verendet“, er wäre nicht, selbst bis auf den heutigen Tag, des wohlverdienten Lobs für seine wahren Errungenschaften beraubt worden. Und Manuela wäre nicht – sogar in den Archiven ihres Landes – als die Heldin, die sie war, unbekannt geblieben.

Tapfere, tapfere Figuren. Doch wenn dies derart hervorragenden Persönlichkeiten passieren kann, die mit Fähigkeiten gesegnet waren, mit denen sie die größten anderen Sterblichen um das Zehnfache überragten; wenn es Leuten passieren kann, die imstande waren, in einem riesigen, unmöglichen Land einen Pöbelhaufen zu nehmen und eine der damals führenden Weltmächte zu schlagen, ohne Geld oder Waffen, allein auf Grund ihrer Persönlichkeit, wie muss es dann um die Unwissenheit und Verwirrung menschlicher Anführer im Allgemeinen bestellt sein, ganz zu schweigen vom kleinen Mann, der durch sein langweiliges und leidvolles Leben stolpert?

Wir sollten ihnen die Augen öffnen, hm? Man *kann nicht* in einer Welt leben, in der selbst die großen Führungskräfte nicht führen können.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. APRIL 1970  
HERAUSGEGEBEN AM 24. MAI 1998

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DIE FORMEL FÜR MACHTWECHSEL ZUSÄTZLICHE DATEN

Eine organisatorische Änderung wies auf eine Lücke in den Zustandsformeln hin. Man übernimmt einen NEUEN Posten, oder einen zusammengebrochenen Posten in Nichtexistenz, wie es in den grundlegenden HCO PLs beschrieben ist. ABER eine erfolgreiche Organisation wird mit der Formel für Machtwechsel übernommen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

*Zusammenstellung  
unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. APRIL 1970

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

DIE REPARATURFORMEL FÜR EINE  
VERLETZUNG DES ZUSTANDS MACHTWECHSEL

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 4. Apr. 70  
geschrieben. Am 27. Okt. 80 als ein HCO PL herausgegeben.)

Man kann einen Zustand der Gefahr herbeiführen, indem man den Zustand des Machtwechsels verletzt.

Ein Beispiel aus jüngster Zeit waren einige Versetzungen, um die leitenden Positionen von ein paar Orgs zu bilden.

Keine dieser Orgs, außer einer, befand sich höher als im Zustand Notlage. Es hatte einen falschen Zustand gegeben. Die Regel ist, dass die Org um einen Zustand tiefer fallen wird als derjenige, in dem sie sich tatsächlich befindet, wenn ein falscher Zustand zugewiesen wird.

Diese Orgs verschlimmerten dann dieses schwere Verbrechen dadurch, dass ihre neuen Leiter beinahe ausnahmslos die Formel für Machtwechsel verletzten.

Die neuen Leiter der Orgs und einige Untergebene, denen neue Vorgesetztenposten gegeben wurden, führten neue Veränderungen ein, wobei sie gegen den Zustand von Machtwechsel verstießen.

Weil sie nicht über die vorhandenen erfolgreichen Arbeitsmuster unterrichtet werden und diese nicht befolgen, versuchen drei von diesen Orgs mit stark veränderten Arbeitsmustern zu operieren und verlieren den Kontakt mit früheren Aktionen.

Machtwechsel muss jetzt, sogar so spät, von den Leitern und Vorgesetzten befolgt werden. Sie müssen untersuchen, was vorher vor sich ging.

Deshalb müssen wir bei allen, die einen Machtwechsel erlebten, die REPARATURFORMEL FÜR EINE VERLETZUNG DES ZUSTANDS MACHTWECHSEL anwenden:

1. Beobachten Sie, fragen Sie und erstellen Sie eine Liste dessen, was vorher in Ihrem Gebiet oder Kontrollbereich erfolgreich war.
2. Beobachten Sie und erstellen Sie eine Liste all jener Dinge, die in Ihrem Gebiet in der Vergangenheit erfolglos waren.
3. Bekommen Sie die erfolgreichen Aktionen HEREIN.

4. Werfen Sie die erfolglosen Aktionen hinaus.
5. Hören Sie auf, hektisch zu versuchen, es irgendwie hinzukriegen oder sich zu verteidigen.
6. Kehren Sie auf vernünftige Weise zu einem funktionierenden Aufbau zurück.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**





ZUSTÄNDE  
UNTERHALB VON  
NICHTEXISTENZ

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 14. MÄRZ 1968

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

Es folgt die korrigierte Tabelle der Zustände:

Macht  
Machtwechsel  
Überfluss  
Normales Arbeiten  
Notlage  
Gefahr  
Nichtexistenz  
Belastung  
Zweifel  
Feind

Verrat (unterhalb von Feind) ist als Betrug nach Vertrauen definiert. Früher stand dieser Zustand an anderer Stelle und war als das Annehmen von Geld definiert.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. OKTOBER 1967R

AUSGABE II

REVIDIERT AM 25. SEPTEMBER 1977

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DIE ZUSTÄNDE BELASTUNG UND ZWEIFEL

Unterhalb von Nichtexistenz befindet sich der Zustand von Belastung. Das Wesen hat aufgehört, als Gruppenmitglied einfach nichtexistent zu sein, und hat die Farbe eines Feindes angenommen.

Der Zustand wird zugewiesen, wo achtlos oder bössartig und bewusst Schaden an Projekten, Orgs oder Unternehmungen verursacht wird. Es wird als bössartig und bewusst eingeschätzt, weil Anweisungen dagegen veröffentlicht wurden oder weil es den Absichten und Aktionen des übrigen Teams oder dem Zweck des Projektes oder der Org zuwiderläuft.

Es ist eine *Belastung*, eine solche Person unbeaufsichtigt zu lassen, weil sie vielleicht Dinge tut oder weiterhin tun wird, die das Vorwärtskommen des Projektes oder der Org stoppen oder beeinträchtigen, und einer solchen Person kann man nicht vertrauen. Keine Disziplin oder Zuweisung von darüber liegenden Zuständen haben das Geringste gefruchtet. Die Person hat es auch weiterhin immer wieder verpuscht.

Dieser Zustand wird gewöhnlich zugewiesen, nachdem mehrmals der Zustand Gefahr oder Nichtexistenz zugewiesen worden ist oder wenn ein lang andauerndes, unverändertes Verhaltensmuster aufgedeckt worden ist.

Wenn alle anderen nach dem Grund suchen, warum die Post verloren geht, würde ein solches Wesen weiterhin im Verborgenen die Post verlieren.

Der Zustand wird zum Nutzen der anderen zugewiesen, damit diese nicht zu Schaden kommen, indem sie der Person in irgendeiner Weise vertrauen.

Die Formel für Belastung lautet:

1. Entscheiden Sie, wer Ihre Freunde sind.
2. Führen Sie, ungeachtet persönlicher Gefahr, einen effektiven Schlag gegen die Feinde der Gruppe aus, der anzugehören Sie vorgegeben haben.
3. Machen Sie den Schaden, den Sie angerichtet haben, durch einen persönlichen Beitrag wieder gut, der weit über das hinausgeht, was gewöhnlich von einem Gruppenmitglied verlangt wird.

4. Beantragen Sie den Wiedereintritt in die Gruppe, indem Sie jedes einzelne Mitglied um Erlaubnis zum Wiedereintritt ersuchen, und treten Sie nur aufgrund einer Mehrheitserlaubnis wieder ein; wenn es abgelehnt wird, wiederholen Sie 2., 3. und 4. so lange, bis es Ihnen gestattet wird, wieder ein Mitglied der Gruppe zu sein.

### DER ZUSTAND ZWEIFEL

Wenn man sich über eine Person, eine Gruppe, eine Org oder ein Projekt nicht im Klaren ist, liegt der Zustand Zweifel vor.

Die Formel lautet:

1. Informieren Sie sich ehrlich über die tatsächlichen Absichten und Tätigkeiten dieser Gruppe, dieses Projektes oder dieser Org, wobei Sie jegliche Vorurteile oder Gerüchte beiseite schieben.
2. Untersuchen Sie die Statistiken des Einzelnen, der Gruppe, des Projektes oder der Org.
3. Entscheiden Sie auf der Grundlage des „größten Wohls für die größte Anzahl der Dynamiken“ darüber, ob diese Sache angegriffen, geschädigt, unterdrückt oder unterstützt werden sollte.
4. Nehmen Sie an sich selbst oder Ihrer eigenen Gruppe, Ihrem eigenen Projekt oder Ihrer eigenen Org eine Auswertung in Bezug auf Absichten und Zielsetzungen vor.
5. Werten Sie Ihre eigenen Statistiken oder die Ihrer Gruppe, Ihres Projektes oder Ihrer Org aus.
6. Schließen Sie sich derjenigen Seite an, beziehungsweise bleiben Sie bei ihr, die in Richtung auf das größte Wohl für die größte Anzahl der Dynamiken Fortschritte macht, und geben Sie diese Tatsache öffentlich beiden Seiten bekannt.
7. Tun Sie Ihr Bestmögliches, um die Aktionen und Statistiken der Person, der Gruppe, des Projektes oder der Org zu verbessern, bei der Sie geblieben sind beziehungsweise der Sie sich angeschlossen haben.
8. Machen Sie in der neuen Gruppe die Zustände nach oben durch, wenn Sie das Lager gewechselt haben, oder gehen Sie in der Gruppe durch die Zustände hinauf, bei der Sie geblieben sind, wenn durch Ihren Wankelmut Ihre eigene Stellung herabgesetzt wurde.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. DEZEMBER 1982

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE FALLÜBERWACHER  
ALLE ETHIK-OFFICERS  
HCO  
PTS-CHECKSHEETS

**ETHIKZUSTÄNDE:  
HÄNGENBLEIBEN BEI ZWEIFEL**

*Bezugsmaterialien:*

PAB Nr. 13	ca. Nov. 53	ÜBER DAS MENSCHLICHE VERHALTEN
Tonband:	6107C11	„Routine 1A – Probleme und Lösungen“
HCO PL	27. Okt. 64R Rev. 15.11.87	RICHTLINIEN ÜBER KÖRPERLICHE HEILUNG, GEISTESKRANKHEIT UND SCHWIERIGKEITSQUELLEN
HCOB	8. Nov. 65	UNTERDRÜCKER UND VERSTECKTE STANDARDS
HCOB	24. Nov. 65	SUCHE UND ENTDECKUNG
HCO PL	23. Dez. 65RA Rev. 10.9.83	UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN, UNTERDRÜCKUNG VON SCIENTOLOGY UND SCIENTOLOGEN
HCO PL	6. Okt. 67R II Rev. 25.9.77	DIE ZUSTÄNDE BELASTUNG UND ZWEIFEL
Tonband:	7203C02 Esto-Tonband Nr. 3	„Auswertung und Umgang mit Personal, Teil 1“
HCOB	7. Aug. 79	Produkt-Debug-Serie Nr. 8 Esto-Serie Nr. 36 FALSE-DATA-STRIPPING
HCOB	13. Okt. 82	C/S-Serie Nr. 116 ETHIK UND DER FALLÜBERWACHER

Es kann vorkommen, dass eine Person beim Hinaufarbeiten durch die unteren Ethikzustände bei Zweifel hängen bleiben kann und nicht in der Lage ist, die Formel abzuschließen.

In solchen Fällen mag festgestellt werden, dass ein PTS-Zustand oder falsche Daten existieren.

**PTS**

Bei der Formel für Zweifel befolgt man die Schritte der Formel, und indem man dies tut, ist man dann fähig, bezüglich des Individuums, der Gruppe, Organisation oder des Projekts, auf das bzw. die der Zustand angewendet wird, eine Entscheidung zu treffen. Aber wenn man PTS ist, steckt man in einem Problem fest und ist unfähig, zu einer Entscheidung zu kommen.

Wenn eine Person sich Unterdrückung gegenüberieht, sei es, dass die tatsächliche Unterdrückung in der Gegenwart vorhanden oder eine in der Gegenwart

restimulierte vergangene Unterdrückung ist, sieht sie sich einem Gegenpostulat gegenüber.

Ein Problem ist ein Postulat-Gegenpostulat, das in Unschlüssigkeit resultiert: Die erste Manifestation und die erste Konsequenz eines Problems ist Unschlüssigkeit.

Daher kann ein PTS-Zustand jemanden bei Zweifel hängen bleiben lassen.

### FALSCHER DATEN

Falsche Daten können ebenfalls ein Hängenbleiben auf der Formel für Zweifel verursachen.

In einem Fall stellte man fest, dass eine Person, die nicht durch Zweifel hindurchkommen konnte, zu jemandem aus einer früheren Gruppe, der sie angehört hatte, PTS war. Dieser SP hatte sie mit einem Haufen falscher Daten über die Tech der Ausübung ihres Postens und darüber, was die Zielsetzung ihres Postens war, gefüttert. In der Gegenwart war die Person immer noch nicht fähig, diese unterdrückerischen falschen Daten loszuwerden – das war Teil ihres PTS-Seins. Zusätzlich zu den gewöhnlichen Aktionen, die zur Beseitigung des PTS-Seins gemacht wurden, wurden die falschen Daten bereinigt, und danach war sie imstande, durch Zweifel hindurchzukommen.

### HANDHABUNG

Jemand, der bei Zweifel hängen bleibt, sollte vom Ethik-Officer oder von wem auch immer die Person gehandhabt wird, auf einen PTS-Zustand oder falsche Daten hin überprüft werden.

Es kann das eine oder das andere oder beides sein.

Ein PTS-Zustand wird natürlich gemäß den vorhandenen Materialien über PTS-Tech ausfindig gemacht und gehandhabt.

Das Loswerden der falschen Daten des Burschen müsste von jemandem durchgeführt werden, der auf das HCOB darüber einen Checkout erhalten hat (HCOB 7. August 79, FALSE-DATA-STRIPPING).

### RESULTATE

Wenn die Formeln für die Ethikzustände korrekt und standardgemäß angewendet werden, können die Ergebnisse geradezu Wunder bewirken.

Mit Hilfe dieser Entdeckung werden Sie die Ergebnisse reibungsloser und schneller erzielen.

Verwenden Sie sie.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. OKTOBER 1967

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## FORMEL FÜR FEIND

Die Formel für den Zustand Feind besteht nur aus einem Schritt:  
FINDEN SIE HERAUS, WER SIE WIRKLICH SIND.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 16. OKTOBER 1968

(Wiederherausgegeben von Flag Order 1474  
mit dem gleichen Datum)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

Die Formel für den Zustand von Verrat ist:

„Finden Sie heraus, *dass* Sie sind.“

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. APRIL 1969  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DAS NICHT-TRAGEN VON HÜTEN

Die Formel für Verrat ist ganz korrekt und tatsächlich „Wissen Sie, DASS Sie sind“.

Man wird feststellen – und das ist abscheulich genug –, dass jemand, der einen Posten oder eine Position annimmt und dann nicht als derjenige fungiert, der diesen Posten oder diese Position hält, unausweichlich irgendeinen Teil einer Org durcheinander bringen oder zerstören wird.

Indem er nicht weiß, dass er der \_\_\_\_\_ (Postenbezeichnung) ist, begeht er in der Tat Verrat.

Die Ergebnisse hiervon lassen sich in der Geschichte finden. Ein Versäumnis, das zu sein, was die Bezeichnung des Postens oder der Position angibt, wird dazu führen, dass man Treubruch an den Funktionen und Zielsetzungen einer Gruppe begeht.

Fast alle organisatorischen Durcheinander stammen von dieser einen Tatsache her:

Eine Person in einer Gruppe, die – nachdem sie einen Posten akzeptiert hat – nicht weiß, DASS sie eine bestimmte zugewiesene oder mit einem bestimmten Titel gekennzeichnete Identität ist, befindet sich im Zustand von VERRAT gegen die Gruppe.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. FEBRUAR 1974R  
REVIDIERT AM 17. FEBRUAR 1980

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ETHIK

DER ZUSTAND UNTERHALB VON VERRAT  
DIE FORMEL FÜR VERWIRRUNG UND  
DIE ERWEITERTE FORMEL FÜR VERWIRRUNG

Bezugsmaterial: HCO PL 14. Febr. 80      ORDNUNG VERSUS UNORDNUNG

(Dieser HCO PL wurde aufgrund der Entdeckung revidiert, dass der Zustand von Verwirrung weit umfassender sein kann, als man sich vorher vorstellte, und zusätzliche Schritte erfordern mag, um daraus herauszukommen. Die ursprüngliche Formel ist nicht aufgehoben, da sie sich als sehr erfolgreich erwiesen hat, aber es gibt einige zusätzliche Schritte, die nötig sein könnten, um die Person oder den Bereich vollständig aus dem Zustand herauszubekommen.)

DIE FORMEL FÜR VERWIRRUNG

Es gibt einen Zustand unterhalb von Verrat.

Es ist ein Zustand von VERWIRRUNG.

In einem Zustand von Verwirrung wird das Wesen oder der Bereich sich in einem Zustand zufälliger Bewegung befinden. Es wird keine wirkliche Produktion stattfinden, sondern nur Unordnung oder Verwirrung.

Um aus Verwirrung herauszukommen, muss man herausfinden, wo man ist.

Man wird feststellen, dass das Fortschreiten nach oben, wenn man in Verwirrung ist, wie folgt aussähe: Finden Sie heraus, wo Sie sind; in Verrat: Finden Sie heraus, dass Sie sind; und für Feind: Finden Sie heraus, wer Sie sind.

Die Formel für Verwirrung ist:

FINDEN SIE HERAUS, WO SIE SIND.

(Anmerkung: Es ist wichtig, dass bei der Person, die sich in Verwirrung befindet, die Definition von Verwirrung aufgeklärt wird, so wie sie im *Modern Management Technology Defined* enthalten ist. Das wird gemacht, bevor die Formel selbst begonnen wird.)

Die zusätzliche Formel für den Zustand Verwirrung ist:

1. Lokalisierung in dem Bereich, in dem man sich befindet.
2. Vergleich zwischen dem Bereich, in dem man sich befindet, und anderen Bereichen, in denen man sich befand.
3. Wiederholung von Schritt 1.

### DIE ERWEITERTE FORMEL FÜR VERWIRRUNG

Wo sich eine Person in Verwirrung befindet und sich ihr eigenes MEST oder das MEST ihres Postens in einem Durcheinander oder in einem Zustand von Unordnung befindet, wird dann die erweiterte Formel für Verwirrung durchgeführt.

Die erweiterte Formel für Verwirrung besteht aus allen Schritten, die oben für die Formel für Verwirrung angegeben sind, mit den folgenden Zusätzen:

4. Die Checkliste, die im HCO PL vom 14. Febr. 1980, ORDNUNG VERSUS UNORDNUNG, angegeben ist, führt alle Punkte auf, die überprüft und in Ordnung gebracht werden müssen, um die Grundlagen der Organisation bei einer Person oder einem Bereich „in“ zu bekommen, und alle diese Punkte werden überprüft und als Teil der erweiterten Formel für Verwirrung gehandhabt. Jeder Punkt wird überprüft und jede Handhabung, die für diesen Punkt nötig ist, wird sofort durchgeführt, bevor mit der Checkliste weitergemacht wird.
5. Wiederholung von Schritt 1 (Lokalisierung).

Wo ein Zustand von Verwirrung vorhanden ist, können alle diese Schritte durchgeführt werden, um den Zustand zu handhaben. Andererseits, wenn jemand auf den ersten Schritten einen riesigen Gewinn hat und aus Verwirrung herauskommt, würde man ihn nicht dazu zwingen, alle anderen Schritte durchzuführen, und ihn im Zustand halten, wenn er eigentlich aus ihm herausgekommen ist. Er würde immer noch die Punkte aus dem HCO PL vom 14. Febr. 1980, ORDNUNG VERSUS UNORDNUNG, in Ordnung bringen, doch das darf *nicht* dazu verwendet werden, jemanden in einem Zustand von Verwirrung zu halten und sich zu weigern, ihn aufzuwerten, wenn er aus dem Zustand herausgekommen ist.

Der Zweck der Formel ist, jemanden in seiner gegenwärtigen Umgebung zu lokalisieren, dass er weiß, wo er sich befindet und wo sich die verschiedenen Dinge befinden, die er für seine Arbeit benötigt, sodass er sich nicht mehr in einem Zustand von Verwirrung befindet.

Für jemanden, der sich tatsächlich in einem Zustand von Verwirrung befindet, kann das ein riesiger Gewinn sein, und es wird ihn auf dem Weg zum Zustand Macht in Bewegung setzen. Es kann ein Wendepunkt in seinem Leben sein.

Die Formel ist abgeschlossen, wenn die Person es geschafft hat, aus dem Zustand Verwirrung herauszukommen, weiß, wo sie sich befindet, in ihrem Bereich Ordnung geschaffen hat und die Grundlagen kennt, wie man von diesem Bereich aus arbeitet.

Wenn dieses Endergebnis erreicht worden ist, wird die Person bereit sein, aufgewertet zu werden und sich durch die anderen Zustände hindurch nach oben zu bewegen. Die Tatsache, dass sie nicht alle Schritte der Formel abgeschlossen hat, darf nicht als ein Grund verwendet werden, jemanden im Zustand von Verwirrung zu halten, wenn er es ehrlich geschafft hat, aus diesem Zustand herauszukommen.

Die mangelnde Verwendung dieses Zustandes führt manchmal zu einer Zuweisung des Zustandes Verrat, in dem die Person nicht wirklich herausfinden kann, dass sie ist, und es somit hin und wieder nicht schafft, weiter durch die Zustände hinaufzukommen.

Viel mehr Leute befinden sich in diesem Zustand, als allgemein erkannt wird.

Nun, mit der Erweiterung der Formel kann es jeder, der sich in diesem Zustand befindet, wirklich schaffen, aus dem Zustand Verwirrung herauszukommen und weiter durch die anderen Zustände hinaufzugehen.

Den Zustand von Verwirrung vollständig und korrekt durchzuführen, gibt einem einen sehr festen Boden, sodass man es schaffen kann, die Zustände hinaufzukommen und in seinem Bereich wahrhaftig erfolgreich zu sein.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



ANWENDUNG VON  
ZUSTANDSFORMELN  
UND ABHILFEN

---

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 3. AUGUST 1985

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ETHIK-HÜTE  
HÜTE VON  
FÜHRUNGSKRÄFTEN  
OEC

### DAS ABSCHLIESSEN VON ZUSTANDSFORMELN

*Bezugsmaterial:* HCO PL 2. Nov. 82      DIE HANDHABUNGEN  
VON ZUSTÄNDEN

Die Formeln der Ethikzustände bilden einen Fluss, in dem eine nach der anderen kommt, wobei der erste Schritt der einen Formel direkt auf den letzten Schritt der vorhergehenden Formel folgt.

Aber was macht man, wenn seine Statistikkurve anzeigt, dass man einen Zustand nach oben gegangen ist, bevor man auch nur die Chance hatte, eine Formel abzuschließen? Hört man einfach mit dieser Formel auf und beginnt mit der nächsten?

Die Antwort ist „NEIN“. Man schließt die Formel ab, mit der man begonnen hat.

Ich werde Ihnen ein Beispiel geben. Ein ED geht seine Statistiken durch und sieht, dass sie sich in Notlage befinden. Er sorgt sofort dafür, dass mit dem Schritt WERBEN SIE der Formel für Notlage begonnen wird. Sobald dies gut im Griff ist, beginnt er, SEINE ARBEITSGRUNDLAGE ZU ÄNDERN. Er lässt Registrare täglich üben und steckt drei neue Auditoren in sein HGC.

Aber bevor er die Möglichkeit hat, einen jeden der verbleibenden Schritte der Formel für Notlage zu machen, gehen die Einkommens- und Lieferungsstatistiken zu normalem Arbeiten hinauf.

Was macht er also? Nun, den Statistiken nach ist er jetzt in einem Zustand von normalem Arbeiten. Aber die Formel für normales Arbeiten würde ihn auch veranlassen, die Formel für Notlage abzuschließen, weil man bei der Formel für normales Arbeiten fallen lässt, was nicht erfolgreich war, und durchsetzt, was erfolgreich war; und erfolgreich war hier die Formel für Notlage. Somit kann dieser ED weitere Verbesserung auf der Kurve erzielen, wenn er die Formel für Notlage *abschließt*, da es die Aktionen der Formel für Notlage waren, die sie so schnell zu normalem Arbeiten hinaufgebracht haben. Daher würde er diese Aktionen durchsetzen, bis sie vollständig ausgeführt worden sind. Das heißt nicht, dass er sich immer noch im Zustand Notlage befindet – die Statistiken steigen jetzt, und der Zustand ist normales Arbeiten. Es ist eine etwas merkwürdige Sache.

Als ein weiteres Beispiel, nehmen Sie an, dass jemand eine Gefahrformel für den Untergebenen durchführt (gemäß dem HCO PL vom 9. Apr. 72R, DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR). Die Person geht Schritt für Schritt durch das Verfahren und schreibt ihre Overts und Withholds auf und sämtliche bekannten Out-Ethik-Situationen, erhält ein Assessment zum Feststellen des Bereiches, in dem sie Schwierigkeiten hat, ihr Warum wird gefunden und sie fängt an, die Gefahrformel für die erste Dynamik anzuwenden. Doch bevor sie die Formel abschließt, steigen ihre Statistiken. Es wäre in der Tat gefährlich, wenn diese Person die Gefahrformel nicht abschließt (z.B. die Schritte ORGANISIEREN SIE IHR LEBEN NEU und FORMULIEREN UND BEFOLGEN SIE FESTE RICHTLINIEN der Gefahrformel durchzuführen).

Dass jemandes Statistiken hinaufgehen, bevor er die Formel abgeschlossen hat, heißt nicht, dass er nicht in den höheren Zustand hinaufgehen kann, den seine Statistiken jetzt anzeigen. Es wäre jedoch ein schwerwiegender Fehler, nicht durchgeführte Schritte einer früheren Formel unabgeschlossen zu lassen. Wie also die obigen Beispiele zeigen, muss man seine frühere Formel abschließen, dann die nächste Formel abschließen und so weitermachen, wie seine Statistikkurve dies vorschreibt.

Eine Formel *abzuschließen* ist höchst wichtig. Man benennt eine Formel nicht bloß. Man sorgt dafür, dass sie *abgeschlossen* wird.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. NOVEMBER 1982

WIEDERVER-  
VIELFALTIGEN  
ALLE ORGS UND MISSIONEN  
ALLE MITARBEITER

### DIE HANDHABUNGEN VON ZUSTÄNDEN

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	23. Sept. 67	FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN, DIE ZUSTANDSFÖRMELN
HCO PL	8. Nov. 75	ERWEITERTE FORMEL FÜR NICHTEXISTENZ
HCO PL	9. April 72R Rev. 1.12.79	DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR
HCO PL	6. Okt. 67R I Rev. 25.9.77	DIE ZUSTÄNDE BELASTUNG UND ZWEIFEL
HCO PL	23. Okt. 67 II	FORMEL FÜR DEN ZUSTAND FEIND
HCO PL	14. März 68	KORRIGIERTE TABELLE DER ZUSTÄNDE
HCO PL	16. Okt. 68	DER ZUSTAND VERRAT
HCO PL	9. Febr. 74R Rev. 17.2.80	DER ZUSTAND UNTERHALB VON VERRAT, DIE FORMEL FÜR VERWIRRUNG UND DIE ERWEITERTE FORMEL FÜR VERWIRRUNG
HCO PL	27. Aug. 82	HOCHWICHTIGE DATEN: DIE ZUSTÄNDE MACHT UND ÜBERFLUSS

Man muss die Schritte einer Zustandsformel durchführen, um seinen Zustand zu verbessern.

Und diejenigen Doingnesses, die einen veränderten Zustand hervorbringen werden, werden sich dann in den eigenen Statistiken widerspiegeln.

Eine Kommunikation, die ich kürzlich von einer Mitarbeiterin erhielt, veranschaulicht dies perfekt.

Diese Mitarbeiterin hatte jahrelang jede neue Woche mit einem Schlachtplan begonnen, der die exakten Aktionen enthielt, die zu unternehmen sie für ihren Posten ausgearbeitet hatte, um die Schritte der Formel für den Zustand, in dem sie sich befand, tatsächlich anzuwenden.

Was auch immer ihr Zustand am Ende der Woche war, sie machte jede Woche eine Niederschrift der Zustandsformel, arbeitete aus, wie sie die Schritte der Formel in Bezug auf ihren Posten anwenden würde, und fügte diese Aktionen dem Anfang ihres Schlachtplanes hinzu. Andere Targets des Schlachtplans waren auch eingeschlossen, doch die wöchentlichen Schritte für die Handhabung des Zustands waren immer ein Teil davon. Dies brachte gute Resultate bezüglich der Statistiken.



Als sie aufhörte, dies zu tun und begann, einfach notwendige Aktionen auf den Schlachtplan zu setzen, ohne den Zustand in Betracht zu ziehen, hörte auch ihre routinemäßige Anwendung der Formeln auf. Das Ergebnis war: Sie stellte plötzlich fest, dass sie zusammengebrochene Statistiken hatte und dass sie Posten- und Produktionssituationen gegenüberstand, die einer schnellen Lösung bedurften. Und sie erlebte das Phänomen, das Gefühl zu haben, dass es „keine ersichtliche Handhabung“ für die Situation gab.

Wenn man nicht die Schritte durchführt, um einen Zustand zu handhaben (die Formel), dann hat man natürlich „keine Handhabung“ für den Zustand!

Es erübrigt sich zu sagen, dass diese Mitarbeiterin, als sie erkannte, was passiert war, sofort wieder anfang, ihre wöchentlichen Formel-Niederschriften zu machen!

Ich glaube, es gibt vielleicht Mitarbeiter, die nichts von alledem machen. Abgesehen davon, dass sie möglicherweise nicht wissen, was ihre Statistik ist oder was die Statistik der Organisation wirklich ist, beenden sie ihre Woche nicht, indem sie ihr einen Zustand zuweisen und die Formel aufschreiben. Und so läuft es natürlich darauf hinaus, dass sie die Handhabung für den Zustand, in dem sie sich befinden, nicht durchführen.

Es gibt zweifellos einige Mitarbeiter, die glauben, dass sie das nicht zu tun brauchen, wenn die Statistik nicht in einem *niedrigeren* Zustand ist. Dennoch schaden sie ihren höheren Zuständen, indem sie dies nicht tun.

Es gibt ein Gesetz, das in diesem Universum zutrifft, wobei Folgendes passiert, wenn man den Zustand, in dem man sich befindet, nicht korrekt benennt und dessen Formel nicht auf seine Tätigkeiten anwendet, oder wenn man den falschen Zustand zuweist und anwendet: Man wird unweigerlich einen Zustand unterhalb des Zustands fallen, in dem man sich tatsächlich befindet. Daher wird man, wenn man fälschlicherweise sagt, man sei im Zustand Macht und versucht, diese Formel anzuwenden, während man sich tatsächlich im Zustand Nichtexistenz befindet, unweigerlich in den Zustand Belastung fallen. Wenn man inkorrekt behauptet, man sei im Zustand normales Arbeiten, während man sich tatsächlich in Notlage befindet, wird man zu Gefahr absinken. Daher ist es äußerst wichtig, den Zustand, in dem man sich befindet, akkurat und ehrlich zu ermitteln und diese Formel anzuwenden und sie wirklich durchzuführen. Andernfalls kann man dies bis zum Ende durchziehen und die Zustände hinuntersinken, ohne jemals zu verstehen, warum. Ganze Nationen tun das, und es ist einer der Gründe für den Verfall von Zivilisationen. Und wenn man auch keine Nation ist, ist man doch wichtig genug, um Zustände richtig zu handhaben.

Und denken Sie daran, dass es nicht ausreicht, dies als bloße administrative Übung zu machen; man muss die Formeln tatsächlich durchführen, wenn man jemals erwartet, dass sich sein Zustand verbessert.

Die Art und Weise, wie man es vermeidet, sich je Situationen auf Posten, für die es „keine Handhabung“ zu geben scheint, gegenüberzusehen, besteht darin, routinemäßig und regelmäßig die Zustandsformeln zu ermitteln und auf den eigenen Posten und die eigenen Tätigkeiten anzuwenden.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 19. DEZEMBER 1982RA

AUSGABE II

REVIDIERT AM 26. MAI 1998

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ETHIK-OFFICERS  
MAAS  
HCOs  
FÜHRUNGSKRÄFTE

**DIE REPARATUR VERGANGENER  
ETHIKZUSTÄNDE**

*Bezugsmaterialien:*

Buch: *Einführung in die Ethik der Scientology*

Buch: *Scientology: Die Grundlagen des Denkens*

HCOB	31. Aug. 71 R	Wortklärungsserie Nr. 16R VERWORRENE VORSTELLUNGEN
HCOB	4. Sept. 71 II	Wortklärungsserie Nr. 19 ABÄNDERUNGEN
HCOB	10. Juni 72 I	ÜBERGANGENE LADUNG
HCOB	11. Nov. 73	PRECLEAR-DECLARE? – VERFAHREN
HCOB	21. Aug. 79	ZUSAMMENARBEITEN VON STUDIERTPARTNERN
HCO PL	9. Juli 80 R Rev. 25.3.89	ETHIK, RECHT UND DIE DYNAMIKEN
HCO PL	12. Juli 80 R Rev. 5.11.82	DIE GRUNDLAGEN DER ETHIK
HCO PL	18. Dez. 82	ETHIKZUSTÄNDE: HÄNGENBLEIBEN BEI ZWEIFEL

Die aus dem korrekten Gebrauch der Ethikzustandsformeln erreichbaren, erstaunlichen Gewinne sind wohlbekannt, und die Anwendung dieser Technologie ist weit verbreitet. Dieser Richtlinienbrief bietet einige weitere Tech zum Thema der Zustände und ihrer Formeln, die sich als bemerkenswert funktionsfähig erwiesen hat.

Ein Versagen, Zustandsformeln anzuwenden und einen Zustand, in dem man sich befindet, vollständig zu handhaben, kann bewirken, dass eine Person später hängen bleibt und kann tatsächlich verhindern, dass sie die vollständigen Resultate erzielt, die durch die Anwendung der Zustandsformeln in der Gegenwart erhältlich sind. Sie kann mit dem Bereich oder der Aktivität des nicht gehandhabten Zustandes oder auf jener Dynamik weiterhin Schwierigkeiten haben.

Das trifft nicht nur auf Zustände zu, die formell von Scientology-Ethik-Officers zugewiesen oder falsch zugewiesen wurden. Im Leben treten Zustände auf, die möglicherweise nicht untersucht oder nicht in Ordnung gebracht werden, und Zustände werden von einem selbst oder anderen Dynamiken zugewiesen.

Ein Beispiel dafür ist jemand, der zu einem bestimmten Zeitpunkt in seinem Leben beschlossen hatte, Selbstmord zu begehen. Er war zu dieser Zeit entweder im Zustand Feind oder Verrat. Das muss aussortiert werden und er muss durch *jenen* Zustand für *jenen* Zeitabschnitt hindurchgebracht werden.

Einer Person, die inhaftiert wurde, ist einfach durch diese Aktion der Zustand Belastung „zugewiesen“ worden. Die Formel müsste angewendet werden, wenn die Person in der Gesellschaft in irgendeinem höheren Zustand operieren soll.

Falsche oder falsch zugewiesene Zustände (wie z.B. einen Zustand von Belastung zugewiesen zu bekommen, wenn man nicht in diesem Zustand war) oder Versäumnisse, eine Zustandsformel zu einem Zeitpunkt in der Vergangenheit ordnungsgemäß abzuschließen, können bewirken, dass eine Person Schwierigkeiten damit hat, Zustände in der Gegenwart anzuwenden.

Die Handhabung besteht einfach darin, in der Gegenwart den korrekten Zustand für diese Situation oder diesen Zeitabschnitt zu handhaben. Das wird den Bereich und das Thema bereinigen und die Person wird in der Lage sein, Zustände in der Gegenwart anzuwenden, ohne in diesen vergangenen Fehlschlägen hängen zu bleiben, und sie wird die erstaunlichen Gewinne erreichen, die durch diese Technologie zur Verfügung stehen.

## VERFAHREN

1. Der erste Schritt besteht darin, sicherzustellen, dass die Person, die gehandhabt wird, die Dynamiken, die Definitionen von Ethik und Recht und was ein Ethikzustand ist, sowie jeden der Zustände und ihre entsprechenden Formeln versteht. Es ist nicht sehr wahrscheinlich, dass sie bei der Handhabung von Zuständen Erfolg haben wird, wenn sie das Obige nicht gut begriffen hat.

Eine Person, die mit dem Thema wenig oder gar nicht in Berührung gekommen ist, würde man zuerst Materialien über die Dynamiken, Ethik, Recht, die Ethikzustände und ihre Formeln durchstudieren lassen.

Wenn sie dies studiert hat, gehen Sie mit ihr die Daten durch und überprüfen Sie ihr Verstehen. Lassen Sie sie erklären, was eine Dynamik ist, und lassen Sie sie Beispiele für jede der Dynamiken geben. Lassen Sie sich die Definitionen von Ethik und Recht geben und erklären, was ein Zustand ist, lassen Sie sich Beispiele von Zeiten geben, wo sie Menschen in einem jeden der Zustände beobachtet hat, und lassen Sie sie jede der Zustandsformeln demonstrieren. Handhaben Sie jede Verwirrung oder Frage, indem Sie sie auf die Materialien verweisen und ihre missverstandenen Wörter finden und klären.

Bei einer Person, die sich in den Ethikzuständen auskennt, wäre es dennoch gescheit, kurz durch denselben Schritt zu gehen. Lassen Sie sie die Materialien durchgehen, Demos und Beispiele geben usw. Entdecken und handhaben Sie irgendwelche Verwirrungen oder Fragen, die sie haben mag. Man kann nicht unbedingt annehmen, dass eine Person sie vollständig versteht, weil sie „schon lange dabei ist“ oder „viel Erfahrung mit den Zuständen hat“. Besonders, wenn sie zu Ihnen geschickt oder von Ihnen aufgegriffen wurde, um Zustände in Ordnung zu bringen! Geraten Sie bei diesem Schritt nicht in Bewertung oder Abwertung – wenden Sie sich einfach an das Verstehen der Person.

2. Fragen Sie die Person: „Ist es dir jemals misslungen, das erwartete Endphänomen eines Zustandes zu erreichen, ob der Zustand nun tatsächlich zugewiesen oder angewendet wurde oder nicht?“ Wenn die Antwort „Nein“ ist und die Person glücklich damit ist, wird der Rest der Schritte nicht gemacht, da es unnötig wäre. (Stellen Sie sicher, dass verstanden wird, dass sich diese Frage nicht nur auf jene Zustände beschränkt, die der Person formell zugewiesen wurden.)
3. Wenn die Antwort auf die obige Frage „Ja“ lautet, dann fragen Sie: „Was war der niedrigste Zustand, bei dem du nicht das Gefühl hattest, das erwartete Endphänomen erreicht zu haben?“

Stellen Sie sicher, dass Sie die früheste Zeit erhalten, als diese Situation auftrat.

Die Person mag mehrmals versucht haben, die Formel für den Zustand Verrat anzuwenden, ohne das erwartete Endphänomen zu erreichen, oder sie mag nie auch nur versucht haben, die Formel anzuwenden, obwohl sie in ihrem Leben zu verschiedenen Zeiten im Zustand Verrat war. Erhalten Sie den frühesten Zeitpunkt, als dies auftrat, für den niedrigsten Zustand, von dem sie nicht das Gefühl hatte, das erwartete Endphänomen dazu erhalten zu haben.

4. Wenn diese Frage beantwortet worden ist, dann fragen Sie sie, ob es der korrekte Zustand war.
5. Falls es der korrekte Zustand war, muss sie nun die Formel entweder durchführen (wenn es ihr misslungen war, sie anzuwenden) oder sie abschließen (wenn sie unvollständig war). Sie wendet die Formel auf jenen nicht gehandhabten Zustand an, nicht auf eine gegenwärtige Situation oder irgendetwas anderes. Sie führt eine Formel durch, die früher nicht angewandt wurde, oder schließt eine alte unvollständige Formel ab. Lassen Sie sie jeden Schritt der Formel durchführen.
6. Falls es zu dem Zeitpunkt kein korrekter Zustand war, wird der korrekte Zustand bestimmt (verweisen Sie auf die Zustände und ihre Formeln, um ihr bei der Entscheidung darüber zu helfen, welcher Zustand es hätte sein sollen). Lassen Sie die Person dann diese Formel anwenden.
7. Wenn sie die Formel ehrlich abgeschlossen hat, schreibt sie sie auf und bringt sie zum Ethik-Officer oder der Person, die die Handhabung durchführt. Diese Person verifiziert, dass sie vollständig ist, und falls dem so ist, schickt sie die Person zum PC-Examiner. Wenn der Ethik-Officer oder die Person, die die Handhabung durchführt, nicht davon überzeugt ist, dass die Formel vollständig ist, wird sie der Person zurückgegeben, wobei man sie darauf hinweist, was daran unvollständig ist, mit Bezugnahme auf die einschlägigen Materialien. Dann schließt sie die Formel ab und fährt gemäß dem unten angegebenen Verfahren fort.
8. Der Examiner setzt sie an das E-Meter und fragt: „Hast du irgendwelche Zweifel oder Vorbehalte in Bezug darauf, zu attestieren, dass der Zustand \_\_\_\_\_ abgeschlossen ist?“ Wenn die Person auf die Frage eine F/N hat, zeigt der Examiner die F/N an und fragt die Person, ob sie einen Erfolgsbericht

schreiben möchte. Die Gewinne zu diesen Formeln sind sehr oft ganz unglaublich und daher sollte der Person die Möglichkeit gegeben werden, einen Erfolgsbericht zu schreiben. Die Person würde wie oben beschrieben jeweils für jede Zustandsformel zum Examiner gehen, sowie sie abgeschlossen ist.

9. **BEDINGT:** Wenn die Person keine F/N hat, muss der Ethik-Officer oder die Person, die die Handhabung durchführt, sie wieder hereinnehmen und herausfinden, was verkehrt ist, und es handhaben. Sie mögen feststellen, dass die Person einen inkorrekten Zustand anwandte, missverstandene Wörter bezüglich des Zustandes oder der Formel hat, die angewendet wurde, oder einfach die Formel nicht ganz abschloss. Man handhabt das einfach, indem man sicherstellt, dass jegliche missverstandenen Wörter bereinigt sind, der korrekte Zustand bestimmt ist und vollständig mit all seinen Schritten durchgeführt wird. Wenn die Situation sich nicht lösen will, schreibt die Person, die die Handhabung durchführt, die vollständigen Daten auf und legt sie (zusammen mit allen Worksheets, Examinationen usw.) in deren PC-Folder und schickt diesen zum Fallüberwacher.
10. Da sie jetzt die Zustandsformel abgeschlossen hat, wendet sie den nächsthöheren Zustand an und so weiter, bis sie durch den Zustand Notlage hinauf zu normalem Arbeiten gekommen ist. Alle Worksheets, Examinationen usw. werden dann im PC-Folder der Person abgelegt.

Dieses Verfahren zu befolgen wird normalerweise alles sein, was nötig ist, um die Person in die Verfassung zu bringen, ihren gegenwärtigen Zustand reibungslos zu handhaben. Dies folgt dem grundlegenden Auditing-Prinzip, dass das Handhaben früherer Ladung spätere Ladung zum Verschwinden bringt.

11. Lassen Sie die Person nun den korrekten gegenwärtigen Ethikzustand finden und anwenden.

(Anmerkung: Während man die gegenwärtigen Zustände durchführt, mag man entdecken, dass bei der Person andere, früher falsch gehandhabte Zustände vorliegen, einschließlich falsch zugewiesener Zustände. Diese würden einfach mit dem obigen Verfahren gehandhabt werden.)

## ENDPHÄNOMEN

Das Resultat dieser Aktion ist, dass eine Person nun in der Lage sein wird, ihre gegenwärtigen Zustände anzuschauen, mit einer wiederhergestellten Fähigkeit, die Ethikzustände auf sich selbst anzuwenden, und alle Gewinne zu erlangen, die durch diese Formeln zur Verfügung stehen.

## TIPS UND WARNUNGEN

### A. *Routinemäßigkeit*

Routinemäßigkeit behindert das Arbeiten mit Ethikzuständen stark. Das Leben ist voller Komplexitäten. Wir in Scientology haben das Glück, dass wir die Tech haben, um all diese Komplexitäten zu handhaben und sie einfach zu machen. Es stehen viele Hilfsmittel zur Verfügung und sie sind dazu da, um verwendet zu

werden: Wortklären, Produktklären, False-Data-Stripping, Interviews am E-Meter und so weiter werden alle wie nötig verwendet, um das Produkt zu erhalten.

Die Idee dahinter ist, die Person dazu zu bringen, die Zustände auf ihr Leben anzuwenden, um aus ihrem eigenen Entschluss heraus und ohne Zwang oder Abwertung ihre Ethik hineinzubekommen, und Sie verwenden welche Tech auch immer nötig ist, um dies zu vollbringen.

### *B. Das Abschließen der Formeln*

Manchmal erfordern es die Formeln, dass die Person irgendwo hingehen und etwas tun muss, um den Zustand zu handhaben. Bei einer Person aus der Öffentlichkeit ist es vielleicht notwendig, dass sie in ihr Büro oder nach Hause gehen muss, um eine Formel abzuschließen. Nun, Sie lassen sie das direkt durchführen, nachdem Sie festgelegt haben, dass es das ist, was es braucht, und dass sie weiß, was sie tun wird. Sie will vielleicht Wiedergutmachung leisten, mit jemandem in Kommunikation gehen oder etwas in Ordnung bringen. Offensichtlich muss sie die notwendigen Schritte durchführen, um durch den Zustand hindurchzukommen.

### *C. Studierpartner*

Wenn Sie diese Aktion bei einer Anzahl von Leuten durchführen, die einander als Studierpartner zugewiesen worden sind und daran arbeiten, einander hindurchzubringen, so arbeiten Sie immer in Richtung darauf, den Studierpartner die Person handhaben zu lassen, mit der er arbeitet, und Sie würden nicht einschreiten und handhaben; es sei denn, es ist offensichtlich, dass sie wirklich Hilfe brauchen. Ermutigen Sie sie, gewandt darin zu werden, sowohl die gegenseitige als auch die eigene Ethik zu handhaben. Das HCOB 21. Aug. 79, DAS ZUSAMMENARBEITEN VON STUDIERPARTNERN, findet vollständige Anwendung.

### *D. Overrun*

Eine Person, die diese Aktion durchführt, könnte einen größeren Gewinn bei einem der Schritte haben, über diesen Punkt hinaus weitermachen und sich festfahren. Wenn der Ethik-Officer oder die Person, die die Handhabung durchführt, den Verdacht hat, dass dies aufgetreten ist, kann sie das überprüfen, die Daten von der Person erhalten und, falls notwendig, werden die erhaltenen Daten zum Fallüberwacher gegeben, sodass der Gewinn von einem Auditor rehabilitiert werden kann.

### *E. Missverstandene Wörter*

Missverstandene Wörter bei den Zuständen und ihren Formeln können beachtliche Schwierigkeiten verursachen. Der Ethik-Officer oder die Person, die die Handhabung durchführt, sollte Wortklären reichlich verwenden, wenn eine Person beim Verstehen oder Anwenden der Zustandsformeln in Schwierigkeiten gerät.

### *F. Hängenbleiben bei Zweifel*

Wenn die Person bei Zweifel hängen bleibt, wenden Sie den HCO PL vom 18. Dez. 82, ETHIKZUSTÄNDE: HÄNGENBLEIBEN BEI ZWEIFEL, an, um das zu lösen, und bringen Sie die Person durch den Zustand.

## ZUSAMMENFASSUNG

Es kann für eine Person eine enorme Erleichterung bedeuten, eine lange nicht gehandhabte Situation zu handhaben, die sie an diesem Zeitpunkt festhielt und es ihr unmöglich machte, gegenwärtige Zustände zu handhaben. Ganze Bereiche früheren Unheils können vollständig in Ordnung gebracht werden.

Durch die Verwendung dieser Tech können Sie die Belohnungen ernten, die durch die völlige und reibungslose Anwendung der Ethikzustandsformeln erhältlich sind – Belohnungen, die sich direkt über alle Dynamiken hinweg erstrecken.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Revision unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. FEBRUAR 1966

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

### ERNENNUNGEN UND BEFÖRDERUNGEN

Wenn ein Mitarbeiter befördert wird, werden wir unumstößlich an dem Prinzip festhalten, dass die Beförderung aufgehoben wird und der Mitarbeiter den früheren Posten wieder aufnehmen muss, wenn der gerade von ihm niedergelegte Posten innerhalb von 90 Tagen in einen Zustand von Notlage oder Gefahr gerät.

Es ist offensichtlich, dass ein Posten, der nicht gut organisiert ist oder allein aufgrund von Persönlichkeit in gutem Zustand gehalten wird, bei einem Postenwechsel zusammenbrechen wird.

Ein Mitarbeiter, der befördert wird, darf deshalb beim Personalbeauftragten Einwände gegen einen Nachfolger, den er nicht für fähig hält, erheben.

Der Mitarbeiter, der befördert wird, hat eine doppelte Verantwortung – zum einen, den neuen Posten zu erlernen, zum anderen, seinen alten Hut aufzuschreiben und seinen Nachfolger ordentlich einzuarbeiten.

Beim Expandieren von Organisationen stellt Beförderung unser größtes Risiko dar. Es ist höchst wichtig und notwendig, hat aber die Tendenz, dass Linien verloren gehen und die untere Ebene der Orgs in einem Durcheinander zurückgelassen wird, was diese überwältigen kann.

Das richtet sich ebenso nach der Richtlinie über das Rückgängigmachen von Veränderungen, die unmittelbar vor einer zusammengebrochenen Statistik aufgetreten sind.

Die Beratende Versammlung und die Beratenden Komitees müssen immer diesen Faktor – der direkt vor einem Zusammenbruch von einem Posten weg beförderten Person – als den wahrscheinlichen, besten Grund für den Zusammenbruch untersuchen.

In ähnlicher Weise befindet sich eine Person, die einen neuen Posten übernimmt, in einem Zustand von Machtwechsel und darf nichts verändern oder überstürzen, bis genügend Zeit verstrichen ist, damit sie einschätzen kann, was es mit dem neuen Posten auf sich hat. Am häufigsten brechen Statistiken nach einer Beförderung zusammen, weil der neue Inhaber des alten Postens entweder die Linien des Postens verloren hat oder irgendeine brandneue Anweisung erteilt hat, die auf nichts Wirkliches Anwendung findet. Es gibt keine Würde und Unschuld wie Unwissenheit. Der erste Tag einer Jacht unter einem neuen Besitzer ist der schwerste Tag ihres Lebens, weil



der neue Besitzer sämtliche Teilchen, die die Luken aufgestützt hielten, über Bord wirft, in dem Glauben, dass sie Anfeuerholz seien; weil er versucht, die Segel mit einem Dosenöffner zu setzen und den Motor mit dem Öl aus der Kombüse betreibt.

Ein Mitarbeiter wird selten befördert, außer seine Statistiken sind gut. Das bedeutet, dass der alte Posten, den er verlässt, sich in gutem Zustand befindet. Wenn der alte Posten unter einer neu ernannten Person zusammenbricht, dann muss diese neu ernannte Person die Linien fallen gelassen haben und Anweisung erteilt haben, dass die Hauptkabine in den Segelspind und der Motor in den Anker verwandelt werde. Es wird den alten Inhaber des Postens Wochen kosten, ihn wieder zum Laufen zu bringen, und offensichtlich ist er der einzige, der es kann. Außerdem hat er einen Fehler gemacht, indem er einen unfähigen oder schnellen Änderungen zugetanen Trickkünstler in seine Fußstapfen treten ließ und nicht sofort Lärm geschlagen hat, als er am nächsten Tag bemerkte, dass der Kiel als Hauptsegel gehisst worden war, sobald er, der befördert wurde, seinen alten Posten verlassen hatte.

Neue Besen lieben es, alles aufzukehren. Insbesondere die kompetenten Anweisungen der alten Besen.

Einen Posten in Gefahr oder Notlage zu übernehmen bedeutet einen Zacken in der Krone, wenn dieser Posten unter neuem Management zu normalem Arbeiten hinaufkommt.

Einen Posten im Zustand des normalen Arbeitens zu übernehmen und ihn in Notlage oder Gefahr zu bringen, bedarf einer Menge dummer Veränderungen oder überhaupt keiner Arbeit und sollte Gegenstand einer Ethikanhörung sein.

Aber ebenso *muss* der alte Inhaber des Postens unabhängig von Löchern, die an der Spitze zurückgelassen werden, auf seinen alten Posten zurückversetzt werden, da ansonsten darunter ein Loch existiert, in das die Org hineinsinken wird.

Ich spreche aus langer, harter Erfahrung. Immer wieder ist es passiert, dass ich einen Posten, den ich verlassen hatte, wieder aufnehmen musste, weil er zusammengebrochen war. Daher achte ich sehr sorgfältig darauf, wer mir auf einem Posten nachfolgt. Wirklich sehr sorgfältig. Und ich bilde diesen Nachfolger auf individueller Basis und intensiv aus, egal, welchen neuen Posten ich danach halte. Je größer wir werden, umso mehr werde ich befördert; daher muss ich das beibehalten.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 14. FEBRUAR 1980

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON  
FÜHRUNGSKRÄFTEN  
ALLE MITARBEITER-  
HÜTE

NR. 40 DER SERIE FÜR DEN ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTEN  
ORG-SERIE NR. 40  
PRODUKT-DEBUG-SERIE NR. 9

ORDNUNG VERSUS UNORDNUNG

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	9. Febr. 74R Rev. 17.2.80	DER ZUSTAND UNTERHALB VON VERRAT, DIE FORMEL FÜR VERWIRRUNG UND DIE ERWEITERTE FORMEL FÜR VERWIRRUNG
HCO PL	30. Dez. 70	UMGEBUNGSKONTROLLE

Kürzlich machte ich einen Durchbruch, während ich Bereiche mit niedriger Produktion untersuchte, und erkannte, dass zum Thema Ordnung und Unordnung noch einiges mehr gesagt werden muss.

Ordnung ist als ein Zustand definiert, in dem sich alles an seinem richtigen Platz befindet und seine richtige Funktion erfüllt. Jemand, der einen persönlichen Sinn für Ordnung hat, weiß, *was* die Dinge in seinem Bereich sind, er weiß, *wo* sie sich befinden, und er weiß, *wozu* sie da sind. Er versteht ihren Wert und ihre Beziehung zum Ganzen.

Um in einem Bereich Produkte herauszubringen, ist ein persönlicher Sinn für Ordnung unerlässlich.

Eine ordentliche Schreibkraft hätte zum Beispiel alle Materialien, die abgetippt werden müssen, sie hätte genug Papier und Kohlepapier in Reichweite, sie hätte ihre Korrekturflüssigkeit zur Hand usw. Wenn alle vorbereitenden Handlungen ausgeführt wären, würde sie sich zum Schreiben an eine betriebsbereite Schreibmaschine setzen, und sie wüsste, worum es sich bei dieser Schreibmaschine handelt und wozu sie da wäre.

Sie wäre in der Lage, sich hinzusetzen und ohne unnötige Bewegungen und ohne Stopps ihr Produkt zu erhalten.

Aber nehmen wir an, wir hätten einen Zimmermann, der seinen Hammer nicht finden könnte und nicht einmal wüsste, wofür ein Hammer da ist, und er könnte seinen Meißel nicht finden, denn als er ihn aufhob, legte er ihn nieder, dass er ihn nicht wiederfinden konnte, und dann wüsste er nicht, wo seine Nägel sind. Sie geben ihm einen Vorrat an Bauholz, und er weiß nicht, wozu es da ist, und kategorisiert es deshalb nicht so, dass er es finden kann.

Was meinen Sie, wie viele Häuser er bauen würde?

Tatsache ist, dass eine unordentliche Person, die in einem desorganisierten Bereich arbeitet, aus einem Zehn-Minuten-Zyklus einen Drei-Wochen-Zyklus macht (glauben Sie es, es ist wahr), einfach, weil sie ihr Lineal nicht finden konnte, ihren Radiergummi verloren hat, ihre Schreibmaschine kaputtgemacht hat, eine Schraubenmutter fallen gelassen hat, und sie nicht wiederfinden konnte und eine neue per Post von Seattle anfordern musste usw., usw., usw.

## GRUNDLAGEN

Als ich kürzlich mit einer Gruppe von unproduktiven Technikern arbeitete, entdeckte ich etwas Interessantes: Die Grundlagen waren „out“. Ich habe tatsächlich etwas gefunden, was tiefer ansetzt als das, woran wir gewöhnlich denken, wenn wir von „Grundlagen“ sprechen.

Diese Techniker hatten angeblich ein wesentliches Ausrüstungsstück erforscht und hatten es alles ausklamüsert. Ich stellte jedoch fest, dass sie nicht einmal die elementare Grundlage davon kannten, was diese Maschine tun sollte und was sie selbst in ihrem Bereich tun sollten!

Das sagte mir sofort, dass sie keine ordentlichen Akten, keine Forschungsdaten hatten. Sie verloren Dinge.

Nun, wenn sie Dinge verloren, öffnete dies einer weiteren Grundlage die Tür: Sie konnten unmöglich wissen, wo sich Dinge befanden. Sie legten ein Werkzeug dort drüben hin, und wenn sie es dann wieder brauchten, mussten sie überall herumsuchen, weil sie es nicht dort hingelegt hatten, wo es hingehörte.

Ihre Arbeit war nicht organisiert, sodass sie erledigt werden konnte, und sie kannten die Werkzeuge nicht.

Also überprüfte ich das. Trugen sie die Dinge, die sie benutzten, ein und aus, sodass sie sie wiederfinden konnten? Räumten sie die Dinge wieder auf, wenn sie damit fertig waren? Nein, sie taten es nicht.

Das ist einfach grundlegende Verwaltungsarbeit, verbunden mit dem Wissen, worum es sich bei den Dingen handelt, mit denen man arbeitet. Es ist Ordentlichkeit und das Wissen, worum es sich bei den Dingen handelt, das Wissen, wozu sie da sind und wo sie sich befinden usw. Das ist die Sache, die tiefer ansetzt.

Wenn Leute nicht wirklich wissen, worum es sich bei den Dingen handelt, mit denen sie arbeiten, wenn Werkzeuge fehlen oder nicht einsatzbereit sind, wenn sie nicht wissen, was ihre Werkzeuge tun sollen, wenn es keine Akten gibt oder wenn diese nach dem Gebrauch nicht wieder zusammengestellt und zurück in das Aktenschubfach gelegt werden, wenn Dinge verloren gehen und die Leute nicht wissen, wo sich Dinge befinden, und so weiter, dann werden sie herumlaufen und drei oder vier Stunden mit dem Versuch verbringen, ein Stück Papier ausfindig zu machen. Das ist nicht Produktion.

Wenn Ihnen eine Person nicht sagen kann, worum es sich bei den Dingen handelt, mit denen sie arbeitet, wozu sie da sind und wo sie sich befinden, dann wird sie keinerlei Produkt herausbringen. Sie weiß nicht, was sie tut.

Es ist wie bei dem Zimmermann, der versucht ein Haus zu bauen, ohne zu wissen, womit er es bauen muss, ohne seine Werkzeuge, seine Rohmaterialien und die grundlegenden Handlungen zu verstehen, die er unternehmen muss, um sein Produkt zu erhalten. Das ist es, was die Produktion in dem Bereich aufgehalten hat: Unordentlichkeit. Und die Grundlagen waren „out“.

Das liegt tatsächlich weit *tiefer*, als die Tech des Bereiches zu kennen – die eigentlichen Techniken, die verwendet werden, um das Produkt zu erhalten. Die Person weiß nicht einmal, worum es sich bei ihren Werkzeugen und ihrer Ausrüstung handelt oder was sie bewerkstelligen sollen. Sie weiß nicht, ob sie einsatzbereit oder nicht einsatzbereit sind. Sie weiß nicht, dass man ein Werkzeug an seinen richtigen Platz zurückbringt, wenn man es benutzt hat. Wenn man einen Mitteilungszettel hat, ordnet man ihn in eine Akte ein, wo er wiedergefunden werden kann. Es setzt sogar noch tiefer an, als das Kennen der Befehle und Richtlinienbriefe, die für jemandes Hut von Bedeutung sind.

Welches sind die fehlenden Grundlagen? Es sind die Grundlagen, die daraus bestehen, sich an den Tisch zu setzen, an den man sich setzen soll, um die Arbeit zu verrichten! Die Grundlagen, die daraus bestehen, zu wissen, worum es sich bei den Werkzeugen, den Materialien und der Ausrüstung, womit man arbeitet, *handelt* und was man mit ihnen tun soll, um sein Produkt zu erhalten. Das sind die Grundlagen, die fehlen.

Wir haben es hier zu einem wirklichen Grund zurückverfolgt, weshalb jemand keine Produkte hervorbringen kann.

Das ist es, was die Produktion einer solchen Person aufhält. Es liegt um einiges tiefer, als die Technik ihrer Arbeit zu kennen.

Grundlagen, die „out“ sind. Weiß der Bursche, wo sich die Akte befindet? Wenn er mit dieser Akte fertig ist, lässt er die Papiere dann überall verstreut herumliegen oder legt er alles wieder zusammen und in den Aktenschrank, wo man es finden kann?

Nun, jemand, der arbeitet, wird überall Papiere herumliegen haben, aber weiß er auch, wo sie sich befinden, und wird er sie danach wieder zusammenstellen und sie wieder in die richtige Ordnung bringen, oder wird er sie einfach dort liegen lassen und einige weitere Papiere darauf stapeln?

Wenn Sie Projekt Nr. 2 auf Projekt Nr. 1 verstreut liegen sehen, wissen Sie etwas über diesen Bereich. Die Grundlagen sind „out“.

Das ist ein kleines Stück Tech, und mit diesem Stück Tech haben Sie eine Einsicht. Sie müssten ein Gesamtbild davon haben, wie der Bereich aussehen würde, wenn er richtig geordnet und organisiert wäre – wie er organisiert wäre, um optimale Produktion zu erzielen.

Dann könnten Sie den Bereich inspizieren und entdecken, was vor sich geht. Sie würden ihn auf folgender Grundlage untersuchen: Wie sieht der Bereich aus, im Vergleich damit, wie er organisiert sein sollte? Sie würden herausfinden, ob das Personal nicht wüsste, worum es sich bei den Dingen in seinem Bereich handelt oder wozu sie da sind; Sie würden erkennen, ob es den Wert der Dinge im Bereich kennen würde; ob es abgeänderte Wichtigkeiten, fehlende Akten oder fehlendes Ablegen oder Aktionen gibt, die in der falschen Reihenfolge gemacht werden; ob es nicht

einsatzfähige Werkzeuge oder nicht einsatzfähige Ausrüstung gibt; ob der Szene irgendetwas hinzugefügt wird, was auf die Produktion unanwendbar ist usw.

Mit anderen Worten, Sie können einen Bereich im Hinblick auf diesen einen Faktor der Ordentlichkeit anhand von Outpoints untersuchen.

Diese Art von Grundlagen, die „out“ sind, und diese Art von Unordentlichkeit verringern die Produktion bis auf null. Es wird einfach überhaupt keine Produktion stattfinden. Es werden keine Häuser gebaut werden.

Wir sprechen hier von einer Geisteshaltung der Ordentlichkeit. Eine Person mit einem Sinn für Ordnung und einem Verstehen dafür, was sie tut, setzt sich hin, um eine Geschichte oder einen Bericht zu schreiben, und sie wird ihr Papier zur Hand haben, mit dazwischengelegtem Kohlepapier, und sie wird ihre Notizen zur Bezugnahme zur Hand haben. Und bevor sie die Schreibmaschine berührt, wird sie sich mit der Szene vertraut machen. Sie wird die erforderlichen Vorbereitungsarbeiten durchführen, um ihr Produkt zu erhalten.

Jemand anders würde sich vielleicht hinsetzen, etwas schreiben, sich dann dunkel daran erinnern, dass es irgendwo eine Notiz gibt, und dann eine Stunde lang suchen, um herauszufinden, wo sich diese Notiz befindet, und könnte sie dann nicht finden und würde danach entscheiden, dass es sowieso nicht wichtig sei; er würde dann einige Male hin und her gehen und schließlich feststellen, dass er alles ohne Kohlepapier getippt hat.

---

Es gibt eine Abhilfe dafür. Jeder, der versucht, einen Bereich zu handhaben, ohne die Grundlagen dessen, womit der Bereich zu tun hat, zu verstehen, und der sich in einem völligen Zustand von Unordnung befindet, muss eine unerschütterliche Realität über die Tatsache gewinnen, dass der Bereich nicht zufriedenstellend produziert wird, bis die Grundlagen gelernt sind und die Unordnung gehandhabt ist.

Die folgende Inspektion wird verwendet, um den Zustand eines solchen Bereiches zu bestimmen und zu handhaben.

## INSPEKTION

Diese Inspektion wird gemacht, um die Kenntnis eines Bereiches über Grundlagen und seine Ordentlichkeit zu bestimmen. Sie kann vom Vorgesetzten eines Bereiches durchgeführt werden, um unordentliche Bereiche ausfindig zu machen und zu korrigieren. Sie wird auch als Teil der Debug-Tech verwendet, wie sie im HCO PL vom 23. Aug. 1979, DEBUG-TECH, beschrieben ist. Sie kann von jedem verwendet werden, der mit Produktion und dem Erhalten von Produkten zu tun hat.

Die ganze Inspektion, die unten beschrieben ist, würde mit einem Klemmbrett in der Hand und mit ausführlichen Notizen durchgeführt werden; und dann *würden* Handhabungen ausgearbeitet, basierend auf dem, was bei der Inspektion gefunden wurde (gemäß dem Handhabungsabschnitt dieses Richtlinienbriefes und den vorgeschlagenen Handhabungen, die unten in Klammern angegeben sind).

**1. WEISS DIE PERSON, IN WELCHER ORGANISATION, FIRMA ODER IN WELCHEM BETRIEB SIE SICH BEFINDET? WEISS SIE, WAS IHR POSTEN ODER IHRE ARBEIT IST?**

Das ist eine Sache von: Weiß sie überhaupt, wo sie sich befindet? Weiß sie, worum es sich bei der Organisation oder dem Betrieb, für den sie arbeitet, handelt; weiß sie, welchen Posten sie innehat?

(Wenn sie so verwirrt und desorientiert ist, dass sie nicht einmal weiß, in welchem Betrieb oder in welcher Org sie sich befindet, oder nicht weiß, was ihr Posten ist, dann muss sie die erweiterte Formel für den Zustand Verwirrung, HCO PL vom 9. Febr. 1974R, anwenden, und sich dann durch die Zustände hinaufarbeiten.

Natürlich würde die Person auch ein Instant-Hatting bezüglich ihres Postens brauchen – die Organisation, ihren Postentitel, ihre relative Position auf dem Org Board, was sie auf ihrem Posten produzieren soll usw.

Wenn die Person diese Handhabung als Teil der erweiterten Formel für den Zustand Verwirrung macht, lassen Sie sie einfach das Instant-Hatting erhalten und mit ihrer Formel für Verwirrung weitermachen.)

**2. FRAGEN SIE DIE PERSON, WAS IHR PRODUKT IST.**

Weiß sie es? Kann sie es Ihnen ohne Kommunikationsverzögerung oder Verwirrung sagen?

Sie werden vielleicht herausfinden, dass sie keine Ahnung hat, was ihr Produkt ist, oder dass sie ein falsches Produkt hat oder dass sie Verwirrungen über ihr Produkt hat. Vielleicht weiß sie nicht einmal, dass sie Produkte herausbringen soll.

(Wenn das der Fall ist, muss sie herausfinden, was ihr Produkt ist. Wenn das Produkt der Person in Richtlinienbezugsmaterialien angegeben ist, sollte sie diese nachschlagen. Wenn ihr Produkt nicht in Tech- oder Richtlinienbezugsmaterialien behandelt ist, wird sie ausarbeiten müssen, was es ist.)

**3. KANN DIE PERSON EINE LISTE DER GRUNDLEGENDEN AKTIONEN, DIE ERFORDERLICH SIND, UM IHR PRODUKT HERAUSZUBRINGEN, IN DER RICHTIGEN REIHENFOLGE HERUNTERRASSELN ODER STOTTERT SIE DABEI HERUM?**

Weiß sie, was sie mit ihrem Produkt tun soll, wenn es fertig gestellt ist?

Es könnte sein, dass sie versucht, Ihnen zu erzählen, was sie jeden Tag macht oder wie sie dieses oder jenes handhabt und welche Schwierigkeiten sie mit ihrem Posten hat. Sie notieren das, wofür Sie sich jedoch interessieren, ist, ob sie die grundlegenden Aktionen, die sie unternehmen muss, um ihr Produkt herauszubringen, kennt. Und weiß sie, was sie mit dem Produkt tun soll, wenn es fertig gestellt ist?

(Wenn sie die Reihenfolge der Aktionen nicht 1-2-3 herunterrasseln kann, dann sollte sie besser eine Knetdemo der grundlegenden Aktionen, die erforderlich sind, um ihr Produkt herauszubringen, in der richtigen Reihenfolge machen und diese Aktionen dann üben, bis sie sie im Schlaf herunterrasseln kann. Wenn sie nicht weiß, was sie mit ihrem Produkt machen soll, wenn es fertig gestellt

ist, müsste sie dies herausfinden und dann das Handhaben des fertigen Produktes üben.)

**4. FRAGEN SIE DIE PERSON, WELCHES IHRE WERKZEUGE SIND, DIE ES IHR ERMÖGLICHEN, DIESES PRODUKT ZU ERHALTEN.**

Vermerken Sie ihre Reaktion. Kann sie ihre Werkzeuge überhaupt benennen? Schließt sie die wichtigen Werkzeuge ihres Bereichs mit ein? Schließt sie auch ihr Hut-Pack als Werkzeug mit ein?

(Wenn sie nicht weiß, was ihre Werkzeuge sind, sollte sie besser herausfinden, womit sie arbeitet und was es bewirkt. Ein guter Arbeiter kennt seine Werkzeuge so gut, dass er sie mit verbundenen Augen im Kopfstand und mit einem Arm auf den Rücken gebunden benutzen kann.)

**5. BITTEN SIE DIE PERSON, IHNEN IHRE WERKZEUGE ZU ZEIGEN.**

Befinden sich ihre Werkzeuge im Arbeitsbereich oder hat sie sie außer Reichweite, am anderen Ende der Halle oder in einem anderen Raum?

(Es kann sein, dass sie ihren Arbeitsraum neu organisieren muss, damit ihre Werkzeuge für sie leicht erreichbar werden und sie einige Grundlagen von Organisation hineinbekommt. Der Zweck von solchem Organisieren wäre, die Produktion leichter und schneller zu machen.)

**6. BITTEN SIE DIE PERSON, IHNEN ZU SAGEN, WORUM ES SICH BEI JEDEM IHRER WERKZEUGE HANDELT.**

Kann sie sie definieren? Weiß sie, worum es sich bei jedem dieser Werkzeuge handelt und wofür sie da sind?

(Wenn sie es nicht weiß, sollte sie es besser herausfinden.)

**7. BITTEN SIE DIE PERSON, IHNEN ZU SAGEN, WAS DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN JEDEM EINZELNEN IHRER WERKZEUGE UND IHREM PRODUKT IST.**

(Wenn sie das nicht tun kann, lassen Sie sie eine Knetdemo der Schritte machen, die sie mit jedem Werkzeug, das sie benutzt, unternimmt, um ihre Produkte herauszubekommen, sodass sie die Beziehung zwischen einem jeden Werkzeug und ihrem Produkt sieht.)

**8. BITTEN SIE DIE PERSON, IHNEN ALLE ROHMATERIALIEN ZU NENNEN, MIT DENEN SIE ARBEITET. BITTEN SIE SIE, IHNEN IHRE MATERIALIEN ZU ZEIGEN.**

Weiß sie, welches ihre Rohmaterialien sind? Befinden sie sich in ihrem Arbeitsbereich? Sind sie geordnet? Weiß sie, woher sie sie bekommen kann?

(Es kann sein, dass sie herausfinden muss, welches die Rohmaterialien ihres Postens sind [indem sie sie definiert] und woher sie kommen. Sie sollte üben, wie sie die Rohmaterialien besorgt und mit ihnen verfährt, und dann Hingreifen und Zurückziehen darauf auditieren.)

**9. HAT DIE PERSON EINEN AKTENSCHRANK? AKTEN? FRAGEN SIE SIE, WORUM ES SICH BEI DIESEN HANDELT.**

Weiß sie, wozu sie da sind? Weiß sie, was ein Mitteilungszettel ist usw.?

(Es kann sein, dass sie zu einem Verständnis gebracht werden muss, was Akten, Aktenschränke, Mitteilungszettel usw. *sind* und was diese mit ihr und ihrem Produkt zu tun haben. Es kann sein, dass sie eine Knetdemo der Beziehung zwischen diesen Dingen machen muss. Sie wird ein Aktensystem einrichten müssen. Bezugsmaterial: HCO PL vom 18. März 1972, Esto-Serie Nr. 10, AKTEN.)

#### 10. HAT DIE PERSON EIN SYSTEM DAFÜR, DINGE ZU FINDEN?

Bitten Sie sie darum, es Ihnen zu zeigen. Überprüfen Sie ihre Akten. Hat sie Verzeichnisse? Trägt sie Dinge aus und stellt die Verzeichnisse richtig, wenn sie sie zurücklegt? Sind die Kommunikationskörbe mit Schildern versehen? Hat sie einen bestimmten Platz für ihr Arbeitsmaterial? Bitten Sie sie, etwas in ihren Akten zu finden. Wie lange dauert es?

Hat sie eine geordnete Sammlung von Bezugsmaterialien oder eine Bibliothek, die die Materialien ihres Fachgebiets enthält? Ist diese organisiert, sodass man sie benutzen kann?

(Wenn sie kein System dafür hat, Dinge zu finden, lassen Sie sie eines einrichten. Lassen Sie sie ein Aktensystem und ein Verzeichnissystem für laufende Eintragungen einrichten, die Kommunikationskörbe mit Schildern versehen, die Arbeitsmaterialien organisieren usw. Lassen Sie eine Bibliothek von Bezugsmaterialien einrichten und organisieren. Üben Sie mit der Person die Benutzung des Systems, das sie hat.)

#### 11. WENN DIE PERSON EINE SACHE BENUTZT, LEGT SIE SIE AN DENSELBE PLATZ ZURÜCK? LEGT SIE SIE DORTHIN ZURÜCK, WO ANDERE SIE FINDEN KÖNNEN?

Sie wird Ihnen wahrscheinlich sagen, ja, natürlich tue sie das. Sehen Sie sich um. Liegen Gegenstände und Akten herum? Ist der Platz ordentlich oder ist er ein Durcheinander? Bitten Sie sie, etwas für Sie zu finden. Weiß sie sofort, wo es sich befindet, oder muss sie herumsuchen? Gibt es dort eine Ansammlung von ungehandhabten Partikeln?

(Lassen Sie sie eine Knetdemo davon machen, warum es von Vorteil sein könnte, Dinge an denselben Platz zurückzulegen, wo sie sie vorgefunden hat. Üben Sie mit ihr, Dinge wieder zurückzulegen, wenn sie damit fertig ist. Lassen Sie sie den Platz aufräumen und dabei jegliche Anhäufung von ungehandhabten Partikeln handhaben.)

#### 12. FALLS MÖGLICH, GEHEN SIE MIT DER PERSON TATSÄCHLICH ZU IHREM PERSÖNLICHEN WOHNBEREICH.

Ist das Bett gemacht? Ist der Bereich sauber? Sind die Dinge weggeräumt? Wie viel schmutzige Wäsche hat sie? Ist sie in einen Beutel oder einen Wäschekorb gelegt, oder liegt sie überall verstreut herum? Leute, die unordentliches persönliches MEST hatten, brachten ausnahmslos keinerlei Produkte auf dem Posten heraus – sie hatten keinen Sinn für Ordnung.

(Wenn ihre persönlichen Räumlichkeiten ein Durcheinander sind, lassen Sie sie – in ihrer freien Zeit natürlich – ihren persönlichen Bereich in Ordnung bringen und dies auf einer täglichen Basis beibehalten. Dadurch wird sie lernen, was Ordnung ist.)



## HANDHABUNG

Bei einigen Bereichen wird man natürlich feststellen, dass sie in ausgezeichneter Ordnung sind, und sie werden die Inspektion bestehen. Dies werden höchstwahrscheinlich Bereiche mit hoher Produktion sein.

Bei anderen Bereichen wird man feststellen, dass nur einige wenige Punkte „out“ sind, die sich mit den obigen Handhabungen leicht korrigieren lassen würden. Dies werden wahrscheinlich Bereiche sein, wo einige Produktion stattfindet.

Dort, wo das Personal einen Begriff davon hat, was Ordnung ist und warum sie wichtig ist, werden sich die Leute normalerweise eifrig daranmachen, die Punkte von Unordnung, die bei der Ermittlung zum Vorschein gekommen sind, zu korrigieren, und brauchen wahrscheinlich kein weiteres Drängen, Üben oder keine weitere Korrektur, sondern werden sich schnell daranmachen, die Outpoints zu beheben. Für viele kluge und willige Mitarbeiter wird allein das Lesen dieser Richtlinie bereits ausreichen, sie zu veranlassen, ihren Bereich sofort in Ordnung zu bringen.

Es gibt jedoch Bereiche, die keinen Begriff von Ordnung haben und vielleicht nicht die geringste Ahnung haben, warum sich irgendjemand damit abgeben würde. Sie werden höchstwahrscheinlich feststellen, dass sich diese Leute hinsichtlich ihres Postenbereiches in Apathie befinden oder überwältigt oder verzweifelt sind. Egal, was sie tun, sie können ihre Produkte einfach nicht in angemessener Quantität und Qualität herausbringen. Sie versuchen und versuchen und versuchen es, aber alles scheint sich gegen sie verschworen zu haben.

Wenn Sie eine derartige Situation vorfinden, müssen Sie wissen, dass sich der Bereich im Zustand Verwirrung befindet. Sie versuchen einen Bereich zu handhaben, der sich in einem hartnäckigen, hingebungsvollen Zustand von Verwirrung befindet.

Bei einem solchen Bereich oder Individuum wäre die Anwendung der erweiterten Formel für den Zustand Verwirrung (HCO PL vom 9. Febr. 1974R) einschließlich der obigen Handhabungen nötig. Wenn sich also diese Dinge in einem Bereich bestätigen, müssen Sie die erweiterte Formel für den Zustand Verwirrung und die oben aufgeführten Handhabungen bis zum vollständigen Abschluss verwenden. Denn, offen gesagt, ein solcher Bereich oder ein solches Individuum *befindet* sich in einem Zustand von Verwirrung und wird im Zustand Verwirrung bleiben, bis die erweiterte Formel für den Zustand Verwirrung einschließlich der vollständigen Handhabungen, die sich aus der Inspektion ergeben, angewandt werden.

Sobald die Person aus dem Zustand Verwirrung heraus ist, müsste man sie durch die restlichen Zustände hindurch nach oben bringen.

## WARNUNG

Der Zustand Verwirrung ist ein sehr tiefer Zustand und sollte nie zugewiesen werden, wenn er nicht gerechtfertigt ist. Wenn bei der obigen Inspektion festgestellt wurde, dass ein oder zwei Punkte in einem Bereich „out“ sind, und wenn diese sich leicht korrigieren ließen, dann läge kein Sinn darin, diesem Bereich den Zustand

Verwirrung zuzuweisen. Das Zuweisen eines falschen Zustandes könnte einen Bereich tatsächlich verschlechtern.

Aber dort, wo Sie eine lang andauernde Situation mit keinen oder nur wenigen Produkten haben, verbunden mit einem Zustand von Unordnung, müssen Sie wissen, dass sich der Bereich oder das Individuum in einem Zustand von Verwirrung befindet und dass die Anwendung der Formel für den Zustand Verwirrung inklusive den in diesem Richtlinienbrief angegebenen Handhabungen den Bereich aus dem Dreck herausziehen und in die Ausgangsposition hinaufbringen wird, wo er *beginnen* kann zu produzieren.

ANMERKUNG: Wenn die Inspektion bei einer Person oder einem Bereich gemacht wird und festgestellt wird, dass einige der Punkte „out“ sind und Handhabungen gemacht werden, aber kein Zustand von Verwirrung zugewiesen wird, muss der Bereich nach ungefähr einer Woche erneut inspiziert werden. Auf diese Weise werden Sie entdecken, ob ein tatsächlicher Zustand von Verwirrung übersehen worden ist, da in diesem Fall der Bereich wieder in Unordnung zurückgefallen sein oder sich verschlechtern kann.

## ZUSAMMENFASSUNG

Die Grundlagen eines Bereiches zu kennen und Ordnung in einem Bereich zu haben sind für Produktion unerlässlich.

Wenn Sie auf jemanden stoßen, der Lichtjahre von den Grundlagen entfernt ist und vom Thema Ordnung keine Ahnung hat, und er schwebt irgendwo weit oben in den Wolken, anstatt einfach zu versuchen zusammenzustellen, was er zusammenstellen soll, oder zu tun, was er tun soll, dann haben Sie Ihren Finger auf sein Warum für Nicht-Produktion gelegt.

Mit der Inspektion und den Handhabungen, die in dieser Richtlinie angegeben sind, können wir nun Unordentlichkeit und Desorganisation von jedem Ausmaß handhaben.

Und es wird Ordnung herrschen.

Unproduktive Bereiche werden fähig zu produzieren.

Bereiche, die bereits produzieren, erhöhen ihre Produktion.

Und die Produktion wird laufen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



DIE  
GRUNDPRINZIPIEN  
VON WERBUNG

---

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. NOVEMBER 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
VERBREITUNGSSEKRETÄR  
HCO-FÜHRUNGSSEKRETÄR  
DIREKTOR FÜR WERBUNG  
MITARBEITER IN DER WERBUNG

### DIE GRUNDPRINZIPIEN VON WERBUNG

Die folgenden Punkte sind eine Zusammenfassung der Grundprinzipien von Werbung. Es ist wichtig, dass Sie sie verstehen und sie bei Ihrer Werbung anwenden.

1. Das *grundlegende* Prinzip von Werbung besteht darin, mehr Verkehr in die Org hineinzutreiben, als durch eine Einheit für Dienste weggetrieben oder durch Fehler verschwendet werden kann. Dies trifft auf jede Werbung zu, egal wo.

Lassen Sie niemals zu, dass Ihr Standard dessen, wie viele Leute in die Org hineingebracht werden sollten, von irgendeiner anderen Abteilung oder irgendeinem anderen Teil der Organisation gesetzt wird. Betreiben Sie so weit über der gegenwärtigen Operationskapazität der Organisation Werbung wie möglich und Sie werden gewinnen.

Hieraus folgt, dass Tech oder irgendein anderer Teil der Org der Verbreitungsabteilung nie sagen kann, wann oder wie viele Mitglieder sie hereinbringen soll, oder „dass wir diese Woche nur zehn Preclears bewältigen können“. Die Aufgabe von Werbung besteht darin, so viele Preclears wie möglich in die Org hineinzubringen. Die Aufgabe von Tech besteht darin, den Raum und die Auditoren zu finden.

Mit anderen Worten muss Werbung so gewaltig und wirksam sein, dass, selbst wenn andere Abteilungen die Linie blockieren oder Leute vertreiben, so viele Leute durch Werbung in die Org hineingedrängt werden, dass dadurch jede Verschwendung, die durch andere Teile der Org betrieben wird, wettgemacht wird. Sie verstehen, was ich meine. Es ist nicht schmeichelhaft, aber es ist das stabile Datum, aufgrund dessen erfolgreiche Werbung überall wirksam ist. Übrigens braucht der Fehler nicht unbedingt innerhalb der Org zu liegen. Ein Busstreik könnte vorübergehend Leute vom anderen Ende der Stadt daran hindern, imstande zu sein, auf dem HRS-Kurs zu starten. Die Unterabteilung für Werbung hätte so viel werben sollen, dass der Kurs trotz eines solchen Fehlers immer noch voll ist.

Das Motto von Werbung könnte lauten: „Wir werden überlegen sein – durch zahlenmäßige Stärke.“ – „Trotz aller Fehler bringen wir kontinuierlich so viele Leute in die Org oder verkaufen so viele Bücher, dass, selbst wenn der Personen-Registrierer

sie mit vorgehaltener Pistole vertreibt, genügend durchkommen werden, um die Statistiken am Steigen zu halten.“

2. Wenn ein Werbeprogramm nicht zu funktionieren scheint, finden Sie heraus, an welcher Stelle es nicht angewandt wird – machen Sie kein Q&A und geben das Programm auf. Machen Sie statt dessen die Nicht-Befolgung ausfindig, die es daran hindert, in die Tat umgesetzt zu werden.

3. Spätere Werbeprogramme werden nicht funktionieren, wenn frühere nicht ausgeführt worden sind. Beispiel: Das Programm ist, Flugblätter zum Verkauf von Bla-Bla an alle Käufer von Schnü-Schnüs zu versenden. Es stellt sich jedoch heraus, dass das ursprüngliche Programm, eine Liste der Käufer von Schnü-Schnüs anhand alter Fakturen zusammenzustellen, nicht durchgeführt worden ist, und daher kann kein Flugblatt zum Verkauf von Bla-Bla an Käufer von Schnü-Schnüs versandt werden. Und da die Rechnungen von irgendeinem (nehmen wir einmal an) lange verschollenen Unterdrücker verbrannt worden sind, kann das ursprüngliche Programm nicht ausgeführt werden.

Was soll man tun?

Geben Sie das Programm, Bla-Blas an Käufer von Schnü-Schnüs zu verkaufen, nicht auf und lassen Sie es nicht fallen. Werden Sie clever und ersinnen Sie irgendeine andere Methode, die Liste, die Sie haben wollen, zusammenzustellen. Vielleicht ist es ganz einfach, zum Beispiel ein paar Zeilen in Ihrer Lokalzeitung aufzugeben oder einen Fragebogen an sämtliche Leute in Ihren Akten zu versenden, wie: „Haben Sie jemals Schnü-Schnüs gekauft?“

## ZUSAMMENFASSUNG

Ein erfolgreiches Werbeprogramm zu haben besteht darin, dafür zu sorgen, dass es ausgeführt wird. Wenn es nicht zu funktionieren scheint, stellen Sie fest, wo es nicht durchgeführt wird. Die Nichtausführung könnte in einem früheren, nicht ausgeführten Programm Jahre zurückliegen.

Wir haben haufenweise brauchbare Programme in Scientology gehabt. Es erfordert keinen Scharfsinn, sie auszugraben und sie zu benutzen. Es besteht keine Notwendigkeit, neue Programme zu beginnen, bevor die früheren Programme abgeschlossen worden sind.

Nehmen wir als ein Beispiel das Missionen-Programm. Die ursprüngliche Anweisung, die vor Jahren einem ehemaligen Missions-Sekretär erteilt worden war, bestand darin, alle Missionsinhaber in Saint Hill ausbilden zu lassen. Jahre später stellen wir fest, dass diese Anweisung nur teilweise ausgeführt worden ist. Das Missionen-Programm blieb genau an dieser Stelle stecken. Nun wird die ganze Angelegenheit in Ordnung gebracht, indem man den gegenwärtigen Missionen-Officer dazu bringt, die ursprüngliche Anweisung auszuführen.

Der in der Werbung erforderliche Scharfsinn besteht nicht darin, ein neues Programm zu starten oder ein Programm auszuführen. Scharfsinn ist jedoch erforderlich, um die Ausführung eines alten Programms zu erreichen, wenn die Mittel zur Ausführung nicht länger existieren; wie z.B. in dem Fall, dass eine

Adressliste verloren gegangen ist und Sie ein Mittel ersinnen müssen, um die Liste wieder zusammenzustellen.

Abschließend ist Folgendes zu sagen: Treiben Sie Werbung, bis die Fußböden aufgrund der großen Anzahl von Leuten einkrachen – und nehmen Sie einfach keine Notiz davon, fahren Sie einfach fort zu werben.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. NOVEMBER 1965RA

AUSGABE I

REVIDIERT AM 4. MAI 1985

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER-HÜTE

*Alle Abteilungen*  
*Hutüberprüfung an allen Mitarbeitern durch die Qualifikationsabteilung*

### DIE WERBEAKTIONEN EINER ORGANISATION

(Enthält 171 Aktionen, die Solvenz gewährleisten und in einer Org hochwichtig sind)

Wenn man hört, dass eine Org, eine Abteilung, eine Unterabteilung, Sektion oder Person angewiesen worden ist zu *werben*, kann die Frage gestellt werden: „Was bedeutet das?“

Einige glauben, es bedeutet, dass man eine unglaublich scharfsinnige, neue Idee haben muss, die noch nie zuvor durchgeführt worden ist. Ein anderer denkt, es bedeutet, eine Werbeagentur zu mieten. Jemand anders denkt vielleicht, es bedeutet, zu lügen oder mit schmutzigen Tricks zu arbeiten. Es ist nichts von alledem.

Nur bei Werbung im Zustand Notlage benötigt man neue Ideen, und diese bestehen vor allem darin, wie man eine lang vernachlässigte Aktion in einer anderen Unterabteilung erreicht, über die man keine Kontrolle hat. Der hier erforderliche Scharfsinn ist, wie man seinen Teil trotzdem beiträgt.

*WERBUNG* bedeutet, *dafür zu sorgen, dass etwas bekannt wird und eine gute Meinung darüber herrscht*. Bei unseren Unternehmungen bedeutet das, etwas auszusenden, das Leute veranlasst, entweder persönlich oder durch eine schriftliche Bestellung zu antworten, was den Zweck der Anwendung von Scientology Diensten an der Person oder durch die Person hat oder die Verbreitung von Scientology Gütern gegen eine Spende – alles zum Wohl der Person und der Solvenz der Org.

Sehen Sie, dass ein *lächelnder* Mitarbeiter etwas aussendet, auf das jemand ansprechen wird und das diesen Jemand besser vom Mitarbeiter und der Org denken lässt? Das fällt unter die Definition von Werbung. Ein Hausmeister, der die Treppe reinigt, präsentiert etwas (den Anblick einer sauberen Treppe), das sowohl ihm als auch der Org ein etwas besseres Ansehen verschafft. Ein Angestellter im Versand, der ein Paket hübsch verpackt, sendet etwas aus, das der Org ein gutes Ansehen verleiht. Verstehen Sie?

Also ist *jede* Aktion, die den Mitarbeiter oder die Org ins Blickfeld rückt und ihr Ansehen steigert, Werbung.

Darüber hinaus ermöglicht *jede* gut gemachte Arbeit in der Org, anderen zu werben; doch, nicht erledigt, macht sie es sehr schwer oder vollkommen unmöglich. Jede ausgeführte Aufgabe in der Org trägt zur Werbung bei. Und ohne Werbung gibt es keine Arbeit.

Es gibt in einer Org jedoch sehr standardgemäße Werbeaktionen, auf die wir uns konzentrieren.

## ROUTINEMÄSSIGE WERBUNG

Im Laufe der Jahre haben Orgs verschiedene standardgemäße Werbeaktionen entwickelt, die unweigerlich zu Ergebnissen führen, *sofern sie durchgeführt werden*.

Heute sind diese Aktionen in das standardgemäße organisatorische Modell in Form von administrativen Tätigkeiten eingewoben.

Wenn eine Organisation dem organisatorischen Modell folgt und durchführt, was die Hüte besagen, wird sie ohne weitere Anstrengung Werbung machen.

An den Werbeideen und -modellen, wie sie derzeit existieren, ist nichts auszusetzen. Nur daran, dass sie nicht ausgeführt werden, ist etwas auszusetzen.

Werbung versagt nur, weil sie nicht ausgeführt wird.

Ohne Werbung hat man Insolvenz.

Werbung ohne angemessenes Geben von Diensten oder Gütern wird im Endeffekt keine Einnahmen erbringen.

## DIE WERBEAKTIONEN

Folgendes sind die standardgemäßen Werbeaktionen einer Org, nach Abteilung und Unterabteilung geordnet:

(Anmerkung: Es gibt andere Aktionen in diesen Teilen der Org. Dies sind nur die Werbeaktionen.)

1. **HCO-GEBIETSSEKRETÄR** – Koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 1.
2. **UNTERABTEILUNG 1 (Unterabteilung für Weiterleitung und Personal)** – verlangt, dass die Rezeption allen Besuchern beitragsfreie Einführungsvorträge bekannt macht.
3. Hat an der Rezeption Bücher und Kassetten ausgestellt.
4. Verhindert, dass sich Mitarbeiter im Rezeptionsbereich ansammeln und sich in der Gegenwart von Besuchern scientologisch unterhalten.
5. Leitet Leute rasch und korrekt zu den benötigten Diensten weiter.
6. Geschmackvoll gestaltete Anwerbungsschilder, um neue Org-Mitarbeiter zu gewinnen.



7. Sorgt dafür, dass es einen Bestand an PR-Trainees gibt, der gemäß gegenwärtigem Checksheet in der PR-Tech ausgebildet wird und letztlich in Abteilung 6 und in der Unterabteilung für spezielle Angelegenheiten auf Posten gesetzt wird.
8. Sorgt dafür, dass sich ein Bestand an Reserve-Registraren teilzeit in Ausbildung befindet, während sie auf anderen Posten in Abteilung 2 und 6 arbeiten. Dies dient zukünftiger Verwendung, wenn sie vollständig auf Registrar- und Touren-Posten gemäß dem gegenwärtig genehmigten Kurs-Checksheet über Verkaufskunst ausgebildet sind.
9. Sorgt dafür, dass die vollständige Organisierungstafel gut aussieht, korrekt erstellt ist und dem neuesten Stand entspricht.
10. **UNTERABTEILUNG 2 (Unterabteilung für Kommunikationen)** – Sorgt dafür, dass Mailings prompt und gemäß Zeitplan erfolgen.
11. Hat die Kontrolle über die öffentlichen Anschlagtafeln der Org und stellt sicher, dass sie erhältliche Org-Dienste ankündigen.
12. Sorgt dafür, dass interne Mitteilungszettel rasch ausgeliefert werden und der Form nach korrekt sind.
13. Sorgt dafür, dass Briefe und Bestellungen sicher ankommen, schnell behandelt und nicht übersehen werden.
14. Hat ein Auge auf die Schreibutensilien und Tippqualität, sodass aus der Org gehende Kommunikationen gepflegt aussehen und gescheit klingen.
15. Sorgt dafür, dass Mimeo-Ausgaben gut aussehen, wenn sie fertig gestellt sind.
16. Gibt die Tech- und Richtlinien-Materialien der Org heraus, um Richtlinien und Tech „in“ zu bringen.
17. **UNTERABTEILUNG 3 (Unterabteilung für Inspektionen und Berichte)** – Sorgt dafür, dass die Org vorhanden ist und funktioniert.
18. Sorgt dafür, dass unterdrückerische und enturbulierende Elemente die Verbreitung nicht blockieren.
19. Sorgt dafür, dass Dienste akkurat gegeben werden und dass keine Squirrel-Tech verwendet wird.
20. Verhindert durch das Entdecken und Handhaben von potenziellen Schwierigkeitsquellen das Phänomen „kein Fallgewinn“.
21. Ethik erreicht, dass es bei Fällen zum Wiederaufleben kommt, indem es die richtigen SPs findet.
22. **VERBREITUNGSSEKRETÄR** – Koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 2 und macht Scientologen die Org und Dienste bekannt.
23. **UNTERABTEILUNG 4 (Unterabteilung für Werbung und Marketing)** – Gibt Magazine gemäß Zeitplan heraus.

24. Präsentiert in Anzeigen in Org-Magazinen und -Mailings Dienste in angemessener Form.
25. Stellt Werbematerial für die Unterabteilung für Veröffentlichungen und für die Öffentlichkeitsabteilungen her.
26. Führt geplante Werbungen durch, wie dies in EDs niedergelegt ist.
27. Stellt Werbematerial und Programme zur Herausgabe an Scientologen zusammen.
28. Sorgt für den Druck von Werbematerial.
29. **UNTERABTEILUNG 5 (Unterabteilung für Veröffentlichungen)** – Sorgt dafür, dass ausreichende Mengen an Büchern, Kassetten, E-Metern und Tonbändern vorrätig sind.
30. Sorgt dafür, dass Bücher, Kassetten, E-Meter und Tonbänder attraktiv ausgestellt sind.
31. Erledigt bei Erhalt von Bestellungen den Versand rasch.
32. Sorgt dafür, dass Anstecknadeln und Abzeichen vorrätig sind, und stellt deren Herausgabe an die breite Öffentlichkeit sicher, sodass sie in der Welt erscheinen werden und dadurch Verbreitung bewirken.
33. Sorgt dafür, dass Flugblätter (Handzettel) über Bücher, E-Meter und Kassetten regelmäßig an Scientologen und Buchkäufer versandt werden.
34. Sorgt dafür, dass Tonbänder und Kassetten erhältlich sind und dass ihre Präsentation eine gute Tonqualität hat.
35. Sorgt dafür, dass jegliches Filmmaterial erhältlich ist und zur breiten Verwendung bereitsteht.
36. **UNTERABTEILUNG 6 (Unterabteilung für Registration)** – Der Briefregistrar arbeitet daran, Fragebögen und Post von denjenigen anzusammeln, die auf Werbung ansprechen. Befolgt exakte Richtlinien und schickt massenhaft Post an alle möglichen geeigneten Anwärter für Dienste.
37. Hält die Zentralakten genau auf dem Laufenden und in ausgezeichnetem Zustand und fügt ihnen alle neuen Namen von Buchkäufern und Teilnehmern an Diensten hinzu.
38. Setzt die Zentralakten bis aufs Äußerste ein, um Publikumsverkehr zu erzeugen, und leitet jeden darin individuell weiter, indem er Gradkarten verwendet und sie markiert verschickt und andere Methoden ersinnt, den CF zu nutzen, um Publikumsverkehr zu erzeugen.
39. Verschickt Fragebögen mit allen Diensten, um die Pläne der Leute für Ausbildung und Prozessing zu ermitteln.
40. Akzeptiert Einschreibung im Voraus und ermuntert zu mehr davon, bis die bevorstehenden Monate zeitmäßig voll mit Studenten und PCs eingeplant sind.

41. Führt im Stadtbereich zusätzlich zu anderen Registrationsaktionen, wie zum Beispiel als Briefregistrar, Registration per Telefon durch.
42. Schreibt jeden, der für Dienste hereinkommt, unter angemessener Beachtung der Solvenz der Org so freundlich wie möglich ein.
43. Unterhält eine vollständige Adresskartei in einem derartigen Zustand, dass Mailings auf breiter Basis stattfinden und an Leute gehen, die antworten werden. Gibt *niemals* eine Adress- oder eine Versandliste weg, hält sie alle ordentlich korrigiert und auf dem neuesten Stand, ordentlich nach Kategorien geordnet und gebrauchsfertig.
44. Sorgt dafür, dass die Karteien, Adressen und Anforderungen von an Scientology interessierten Personen, bis aufs Äußerste genutzt werden.
45. **FINANZSEKRETÄR** – Koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen der Abteilung 3.
46. **UNTERABTEILUNG 7 (Unterabteilung für Einnahmen)** – Erwirkt Beitragsleistung oder erhöhten Erwerb, wann immer dies möglich ist.
47. Sammelt ausstehende Beiträge mittels monatlicher Spendenkontoauszüge ein.
48. Sammelt ausstehende Beiträge mit Hilfe von Feldmitarbeitern via Unterabteilung für Clearing ein.
49. Sorgt dafür, dass die Spendenkontoauszüge der Personen aus der Öffentlichkeit akkurat und richtliniengemäß sind und den Mitgliedern aus der Öffentlichkeit nicht aufgrund von Fehlern ARK-Brüche verursachen.
50. Lässt für alle schriftlichen Bestellungen die Rechnung ausstellen und/oder den Beitrag einziehen, sodass der Versand sofort erfolgen kann.
51. **UNTERABTEILUNG 8 (Unterabteilung für Auszahlungen)** – Geht mit der Bezahlung von Rechnungen so um, dass die Org ausgezeichnete Kreditwürdigkeit genießt. (Wirbt durch hohe Kreditwürdigkeit.)
52. Lässt Gehälter korrekt und pünktlich auszahlen, um die Mitarbeiter bei guter Laune zu halten.
53. **UNTERABTEILUNG 9 (Unterabteilung für Aufzeichnungen, Vermögenswerte und Material)** – Erwirbt Reserven, um der Org einen Ruf von Stabilität zu geben.
54. Sorgt für die Ausgabe von Kleidung an die Mitarbeiter sowie deren Instandhaltung (in denjenigen Orgs, die Uniformen zur Verfügung stellen).
55. **TECHNISCHER SEKRETÄR** – Koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 4.
56. **UNTERABTEILUNG 10 (Unterabteilung für technische Dienste)** – Erreicht, dass die Mitglieder zufrieden und froh darüber sind, da zu sein.
57. Gibt flinken Service.

58. Bringt die Org in den Ruf, flink und ausgezeichnet mit Leuten umzugehen.
59. **UNTERABTEILUNG 11 (Unterabteilung für Ausbildung)** – Gibt ausgezeichnete Ausbildung. (Die sicherste mögliche Werbung, die sich schnell in der Anzahl von denjenigen widerspiegelt, die sich einschreiben.)
60. Leitet diejenigen, die sich nicht einfügen wollen, schnell an Ethik weiter, und Langsame an Review.
61. Erstellt für Klassen straffe und genaue Stundenpläne.
62. Bringt viele Abschlüsse zustande.
63. Bringt sehr kompetente Auditoren hervor, deren Erstklassigkeit für die Akademie (oder für das College in SH) und Scientology wirbt.
64. Schreibt an mögliche zukünftige Studenten, um die Akademie (oder das College in SH) zu füllen. (Das ist eine sehr, sehr alte Tätigkeit des D of T, der nie von Registraren oder Magazinen abhängig ist.)
65. Stellt sicher, dass die Erstklassigkeit der bestehenden Ausbildung in Magazinen und so weiter herausgestrichen wird.
66. Bringt Studenten (Freies Scientology Zentrum) dazu, selbst neue, grüne PCs in der Stadt zu finden und sie für ihre Studenten-Klassifizierung zu auditieren; und bringt sie dazu, solche PCs zu Release-Überprüfungen und -Erklärungen hereinzubringen. (Im Verlauf dieser Release-Überprüfungen und -Erklärungen werden sie zum Registrar weitergeleitet, der die Auszeichnung überreicht.) Lehnt jeden für die Klassifikation ab, der bekanntermaßen bereits zahlender PC irgendeiner Org oder eines Auditors ist.
67. Macht die Tech-Filme populär und benutzt sie vollständig und sorgt dafür, dass die ganze audiovisuelle Ausrüstung (einschließlich Tonbandausrüstung) gut gewartet wird, damit eine professionelle Wiedergabe von hoher Qualität erreicht wird.
68. **UNTERABTEILUNG 12 (Unterabteilung für Prozessing)** – Erzielt bei allen PCs ausgezeichnete Ergebnisse.
69. Wird weithin für Standard Tech bekannt.
70. Macht SPs und PTS-Personen frühzeitig ausfindig und leitet sie an Ethik weiter. Leitet festgefahrene Fälle schnell an Review weiter.
71. Übernimmt Verantwortung für alle Fälle in der gesamten Umgebung der Org.
72. Veranlasst Auditoren dazu, außerhalb des HGCs eine professionelle Erscheinung und Handlungsweise an den Tag zu legen, sodass Menschen Vertrauen zu ihnen haben werden.
73. Besteht auf sauberen, attraktiven Räumlichkeiten im HGC und unterstützt die Sektion für Material darin, sie herzurichten und instandzuhalten.
74. Bringt PCs in eine so gute Verfassung, dass sie eine wandelnde Werbung für das HGC und Scientology sind.

75. Schreibt Briefe an potenzielle PCs (der D of P hat diese Pflicht seit 15 Jahren).
76. **QUALIFIKATIONSSEKRETÄR** – Koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 5.
77. **UNTERABTEILUNG 13 (Unterabteilung für Gültigkeit)** – Stellt sicher, dass ihnen kein unausgebildeter Student oder ungelöster Fall durch die Finger schlüpft.
78. Lehnt es ab, sich so sehr auf das „Bestätigen von Leuten“ zu konzentrieren, dass Fehler übersehen werden, da dies ebenso zurückschlägt.
79. Sorgt für die rasche Weiterleitung derjenigen, die bestanden haben, an „Zertifikate und Auszeichnungen“, und für die rasche Weiterleitung derjenigen, die nicht bestanden haben, an Review. Leitet entdeckte Ethikangelegenheiten sofort an Ethik weiter.
80. Gibt Anerkennungen aus, die man überall sehen wird – Anstecknadeln, die Leute tragen werden, Zertifikate, die sie aufhängen werden, Karten, die sie herumzeigen werden.
81. Gibt nie etwas fälschlicherweise heraus, da es versteckt oder in Verruf gebracht werden wird.
82. Gibt an alle neuen Releases und anderen Abschlüsse Literatur aus, die ihnen erklärt, was sie erreicht haben, was als Nächstes zu tun ist, und sie ermutigt, das zu tun.
83. Wirbt bei Auditoren außerhalb der Org stark dafür, ihre PCs zur Überprüfung und zu Release-Erklärungen hereinzubringen.
84. **UNTERABTEILUNG 14 (Unterabteilung für Personalverbesserung)** – Bringt Mitarbeiter in eine so gute Verfassung, dass sie eine wandelnde Werbung für die Org und Scientology sind.
85. Bringt sehr kompetente Mitarbeiter hervor, deren Erstklassigkeit für die Org und Scientology wirbt.
86. **UNTERABTEILUNG 15 (Unterabteilung für Korrektur)** – Findet bei jedem Versagen die wirklichen Fehler (kein Student oder PC wird je verstimmt, wenn der tatsächliche Fehler entdeckt wird; sie werden nur verstimmt, wenn ein falscher Fehler gefunden wird).
87. Repariert rasch alle von der Technischen Abteilung hervorgebrachten „platten Kugellager“, sodass sie die Org nicht in Verruf bringen.
88. Liefert eine brillante, standardgemäße Herausisolierung aller Fehler bei Studenten oder PCs – entdeckt sie mit Leichtigkeit.
89. Repariert gründlich.
90. Unternimmt eine beständige Anstrengung, gescheiterte Fälle aus dem Feld für eine Review hereinzubekommen.
91. Schickt alle entdeckten Ethikangelegenheiten an Ethik. Kultiviert eine Aura müheloser Kompetenz.

92. Review sorgt dafür, dass die Unzufriedenen mit der Org zufrieden sind, indem sie alle Fehltreffer der Tech-Abteilung in Ordnung bringt.
93. Führt ausgezeichnete Internships durch, die Auditoren hervorbringen, deren Erstklassigkeit für das Internship und für Scientology wirbt.
94. **SEKRETÄR FÜR ÖFFENTLICHEN KONTAKT** – Koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 6A und macht Scientology und die Org bei der breiten Öffentlichkeit bekannt.
95. **UNTERABTEILUNG 16A (Unterabteilung für öffentliche Buchverkäufe)** – Sorgt dafür, dass Bücher und Kassetten in Buchhandlungen kommen, besprochen werden und ins Blickfeld der Öffentlichkeit gelangen.
96. Sorgt dafür, dass MENGENWEISE Bücher und Kassetten an völlig grüne Leute aus der Öffentlichkeit verkauft werden.
97. Bringt Anzeigen in Zeitschriften, Radio, Fernsehen und so weiter, um Bücher und Kassetten zu verkaufen.
98. **UNTERABTEILUNG 16B (Unterabteilung für Body-Routing [Straßenmissionierung])** – Führt neue Personen herein.
99. **UNTERABTEILUNG 16C (Unterabteilung für Öffentlichen Kontakt)** – Schaltet Anzeigen, die sich an die breite Öffentlichkeit richten.
100. Kündigt Tonbandvorträge in der Org für die Öffentlichkeit an und hält sie ab, veranstaltet Tage der offenen Tür.
101. Wirbt für freie Einführungsfilme und sorgt dafür, dass sie einer großen Anzahl von Leuten aus der Öffentlichkeit gezeigt werden; sorgt dafür, dass die Ausrüstung für die Filmvorführungen sauber und gut gewartet ist, damit professionelle Vorführungen von hoher Qualität durchgeführt werden können.
102. Erwirbt neue Versandlisten.
103. Verschickt ausgezeichnete Info-Pakete.
104. Gibt massenweise Einladungen zu Einführungsvorträgen aus, um jeden Abend einen gut besuchten Einführungsvortrag zu haben.
105. Führt die Werbung der gegenwärtigen, für die breite Öffentlichkeit angelegten Werbeprojekte aus und leitet sie.
106. Arbeitet an der *Öffentlichkeit*, nicht an den Scientologen, die Abt. 2 bereits bekannt sind.
107. **UNTERABTEILUNG 16D (Unterabteilung für Einführungsdienste)** – sorgt dafür, dass beim Einführungsvortrag und bei Einführungsdiensten keine Wörter benutzt werden, die wahrscheinlich missverstanden werden, weckt bei Leuten den Wunsch nach Ausbildung und Prozessing und macht dies erhältlich.
108. Stellt Gruppen Vortragsredner zur Verfügung.

109. **SEKRETÄR FÜR ÖFFENTLICHE DIENSTE** – Koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 6B und macht Scientology und die Org bei der breiten Öffentlichkeit bekannt.
110. **UNTERABTEILUNG 17A (Unterabteilung für Öffentlichkeits-Registration)** – Führt im Stadtbereich zusätzlich zu anderen Registrationsaktionen in der Öffentlichkeit Registration per Telefon durch.
111. Schreibt jeden, der für Dienste hereinkommt, unter angemessener Beachtung der Solvenz der Org so freundlich wie möglich ein.
112. Sorgt dafür, dass die Karteien, Adressen und Anforderungen von an Scientology interessierten Personen vollständig genutzt werden.
113. **UNTERABTEILUNG 17B (Unterabteilung der Hubbard Dianetik Forschungsstiftung)** und **UNTERABTEILUNG 17C (Unterabteilung für öffentliche Dienste)** – Sorgt dafür, dass die Unterabteilung für öffentliche Dienste keine Wörter benutzt, die wahrscheinlich missverstanden werden, weckt bei Leuten den Wunsch nach Ausbildung und Prozessing und macht dies erhältlich.
114. Führt einen Heimkurs durch und sorgt dafür, dass gut dafür geworben wird.
115. Erreicht, dass die Mitglieder zufrieden und froh darüber sind, da zu sein.
116. Gibt flinken Service.
117. Bringt die Org in den Ruf, flink und ausgezeichnet mit Leuten umzugehen.
118. Gibt ausgezeichnete grundlegende Ausbildung. (Die sicherste mögliche Werbung, die sich schnell in der Anzahl von denjenigen widerspiegelt, die sich einschreiben.)
119. Leitet diejenigen, die sich nicht einfügen wollen, schnell an Ethik weiter, und Langsame an Review.
120. Macht SPs und PTS-Personen frühzeitig ausfindig und leitet sie an Ethik weiter. Leitet festgefahrene Fälle schnell an Review weiter.
121. Erstellt für Klassen straffe und genaue Stundenpläne.
122. Bringt viele Abschlüsse zustande.
123. Stellt sicher, dass die Erstklassigkeit der bestehenden Ausbildung in Magazinen und so weiter herausgestrichen wird.
124. **UNTERABTEILUNG 17D (Unterabteilung des Kaplans)** – Gibt ausgezeichnete Kaplansdienste.
125. Bringt ARK-gebrochene Scientologen für eine Rudimente-Sitzung herein.
126. **SEKRETÄR FÜR FELDKONTROLLE** – Koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 6C und macht Scientology und die Org bei der breiten Öffentlichkeit bekannt.

127. **UNTERABTEILUNG 18A (Unterabteilung für Public Relations)** – Sorgt dafür, dass die Org ein gutes, sauberes Erscheinungsbild hat.
128. Sorgt dafür, dass die Mitarbeiter ordentlich gekleidet sind, sich gut benehmen und der Org eine gute Stimmung geben.
129. Handhabt Presse.
130. Macht Scientology populär oder zu der Sache, die man tut.
131. Verbreitet Scientology an Regierungen und breite Gesellschaftsschichten.
132. **UNTERABTEILUNG 18B (Unterabteilung für Clearing)** – Rekrutiert und handhabt Feldmitarbeiter, um PCs und Studenten für die Org hereinzubekommen (und in der Vergangenheit gemachte Schulden einzuziehen.)
133. Bleibt mit Missionsinhabern in Kontakt und hält sie informiert.
134. Führt alle FSM- und Missions-Aktivitäten aus und veranlasst sie, Leute dazu zu bringen, in die Org gehen zu wollen.
135. Behandelt die gesamte Aktivität der Unterabteilung, wie Verkäufer von irgendwelchen anderen Betriebsorganisationen behandelt werden.
136. Bildet die FSMs und Missionsinhaber aus und bringt sie zu finanziellem Erfolg.
137. Sorgt dafür, dass alle geschuldeten Provisionen prompt bezahlt werden, um zum Verdienst von mehr Provisionen anzuspornen.
138. Gibt FSMs und Missionsinhabern Dinge, die sie zum Verbreiten und beim Selektieren verwenden können.
139. Regt Scientologen an, darum zu ersuchen, dass Info-Pakete an Freunde und Verwandte geschickt werden.
140. Findet und unterstützt die Bildung von Scientology Gruppen und registriert sie und bietet ihnen Zertifikate an.
141. Verschickt Mailings an Gruppen.
142. Sorgt dafür, dass Missionen eine ordnungsgemäße Lizenz von Scientology Missions International (SMI) haben und dass Feldauditoren eine Lizenz von der International Hubbard Ecclesiastical League of Pastors (Hubbard Internationale Kirchenvereinigung von Pastoren = I HELP) haben.
143. Ermutigt zu Mitgliedschaften der breiten Öffentlichkeit (Laienmitgliedschaften).
144. Wirbt bei der Auditoren-Vereinigung für die Org und Standard Tech.
145. Treibt die Durchführung des Programms für beitragsfreie Mitgliedschaften voran und schreibt die Person erneut für eine jährliche Mitgliedschaft oder eine Mitgliedschaft auf Lebenszeit ein, sobald die sechs Monate um sind.
146. **UNTERABTEILUNG 18C (Unterabteilung für Erfolg)** – Setzt sich brieflich mit allen ehemaligen PCs und Studenten der Org in Verbindung. Nachdem



sie die Org verlassen haben, sollte ihnen in sich vergrößernden Abständen geschrieben werden.

147. Sammelt auf dem Postweg oder mündlich Berichte über erfolgreiche Anwendungen von Scientology ein.
148. Gibt Geschichten über erfolgreiche Anwendungen heraus.
149. Gibt Anwendungsprojekte an fortgeschrittene Scientologen heraus, vor allem Projekte, die Künstler oder Persönlichkeiten aus der Öffentlichkeit betreffen.
150. Spricht Scientologen, die draußen in der Welt tätig sind, Anerkennung für ihre Aktivitäten aus.
151. Ernennt in verschiedenen Bereichen Komitees und Gruppen, die über Verbesserungen der Zivilisation beraten.
152. Macht spektakuläre Gewinne auf den öffentlichen Anschlagbrettern der Org bekannt.
153. Fasst Gewinne zu Informationen zusammen, die für Magazine und Prospekte von Interesse sind.
154. Erstellt ein Verzeichnis von Erfolgen bei unterschiedlichen Prozessen unter verschiedenen Umständen.
155. Ermutigt zu verschiedenen Anwendungen von Scientology und macht sie publik.

### **FÜHRUNGSABTEILUNG**

156. **UNTERABTEILUNG 19 (Büro des Leitenden Direktors)** – Der Leitende Direktor oder Kommandierende Offizier ist auf Posten und arbeitet daran, die Statistiken von Individuen in der Org zu erhöhen und die Mitarbeiter und Org zum Expandieren zu bringen, sodass sie ein besseres Image präsentieren kann und sich bessere und umfangreichere Werbung leisten kann, um zu expandieren.
157. Der ED oder CO sorgt dafür, dass alles, was die Org an Diensten geben darf und wofür Nachfrage besteht, erhältlich ist und dass die Org in der Lage ist, es zu geben. Dies schließt Folgendes ein: die benötigten Tonbänder, Tonbandgeräte, Bücher, Packs, Checksheets, Materialien, Räumlichkeiten und Kursüberwacher zur Hand zu haben; und es wird dann intensiv dafür geworben und gegen eine Spende verbreitet und gegeben.
158. **ORGANISATIONS-FÜHRUNGSSEKRETÄR** – Hat den Überblick über und sorgt für die Durchführung aller Werbeaktionen und -funktionen in seinen drei Abteilungen.
159. **HCO-FÜHRUNGSSEKRETÄR** – Hat den Überblick über und sorgt für die Durchführung aller Werbeaktivitäten in seinen zwei Abteilungen sowie der Führungsabteilung.

160. **ÖFFENTLICHKEITS-FÜHRUNGSSEKRETÄR** – Hat den Überblick über und sorgt für die Durchführung aller Werbeaktivitäten in den drei Öffentlichkeitsabteilungen.
161. Der Führungsrat beobachtet die Abteilungs-Gesamtstatistiken genau und ergreift rasch Maßnahmen, um jede Abteilung mit niedrigen Abteilungs-Gesamtstatistiken in Ordnung zu bringen. Ergreift Maßnahmen, um alle fallen gelassenen oder vernachlässigten standardgemäßen Werbeaktionen wieder in Gang zu bringen.
162. Die Beratende Versammlung entwickelt neue Methoden, um althergebrachte Werbung, die (wie oben im Einzelnen dargelegt) der Org eigen ist, wirksamer und besser durchzuführen. Sie vernachlässigt niemals alte, standardgemäße Werbung, um sich allzu stark auf neue Werbung zu konzentrieren.
163. Der Führungsrat beschäftigt sich hauptsächlich mit Sekretären und handelt durch Abteilungssekretäre, um die Durchführung aller Werbeaktionen zu erreichen.
164. Die Finanzplanung sorgt dafür, dass die Berechnung aller Spendenbeiträge nicht so hoch ist, dass die Öffentlichkeit entmutigt wird, und nicht so niedrig, dass die Org insolvent wird.
165. **UNTERABTEILUNG 20 (Unterabteilung für spezielle Angelegenheiten, OSA)** – Erreicht Anerkennungen für Scientology und ihren Gründer.
166. **UNTERABTEILUNG 21 (Büro von LRH) – LRH-KOMMUNIKATOR** – Sorgt dafür, dass Rons Postulate sitzen! Sorgt dafür, dass seine Kommunikationen sausen, gut aussehen und dass Rons EDs (nicht die des Führungsrates) befolgt werden.
167. **SEKTION FÜR DAS ANWESEN** – Beschafft geeignete Räumlichkeiten, um der Org ein gutes Aussehen zu geben, sei es zum vorübergehenden oder zum ständigen Nutzen für alle Abteilungen.
168. Sorgt für einen Standortwechsel von jeder Org, die weitab in den Vororten liegt, in leicht erreichbare, belebte Bereiche mit starkem Fußgängerverkehr, wo es auch Schaufenster geben kann.
169. Hält das Material der Org gut in Schuss.
170. Sorgt dafür, dass die Posten des Reinigungspersonals besetzt bleiben und es festgelegte Zeiten für die Reinigung gibt, sodass die Org stets tadellos sauber ist.
171. Führt ein Programm zur Renovierung und zum Neuanstrich durch, wobei Org-Mitarbeiter und Freiwillige eingesetzt werden, ohne die Produktion zu stören.

Dies sind die standardgemäßen Werbeaktionen einer Scientology Organisation.

Jede Org, die nicht in hohem Maße solvent und aktiv ist, hat einiges oder einen Großteil des Obigen unterlassen.

Es ist fast unmöglich, nicht Erfolg zu haben, wenn man einfach die oben aufgeführten Aktionen ausführt.

Es ist eine ganze Menge Geschäftigkeit damit verbunden. Aber im Grunde sind es einfache Aktionen. Die meisten von uns machen sie seit Jahren.

Wenn diese irgendwie geheimnisumwittert erscheinen, dann hat man entweder seine Richtlinienbriefe nicht gelesen oder man hat etwas dagegen, überhaupt zu werben.

Es ist tatsächlich zu einfach. Ich bin oft erstaunt, wenn Leute wollen, dass ich zig Seiten schreiben soll, um diese Aktionen zu beschreiben.

Das Richtige ist, sie auszuführen. Dann bekommt man schnell „den Dreh heraus“. Und es ist leicht.

Da man als Mitarbeiter gewöhnlich nur mit einer oder zwei dieser Aktionen zu tun hat, sind sie ganz leicht zu lernen und auszuführen. Was man wissen muss, ist dass sie a) vorhanden sind, b) wesentliche Aktionen sind und c) im Einzelnen ausgeführt werden müssen, um erfolgreich zu sein.

---

Ich habe hier nicht versucht, eine Rückschau auf die Org oder althergebrachte Werbemaßnahmen zu halten. Ich habe lediglich aufgeschrieben, was meines Erachtens in jeder Org oder Abteilung einer Org zu geschehen hätte, wenn ich eine erfolgreiche Org haben wollte. Ich habe Dinge aufgeführt, bei deren Fehlen eine Abteilung, das HCO, die Org oder Teile der Öffentlichkeitsabteilungen zusammenbrechen würden.

Es ließe sich eine weitaus gründlichere Analyse machen. Dies ist nur eine Liste der *wesentlichen* Aktionen. Wenn weniger als diese gemacht werden, wird man Armut, nicht Wohlstand haben.

Wenn man nicht dafür sorgen kann, dass sie in einer Org durchgeführt werden, dann ist etwas ungeheuer verkehrt.

---

Wenn sich ein Mitarbeiter in einem Teil der Org befindet, der in Notlage oder Gefahr ist, hat er oft das Gefühl, er kann nichts tun, weil er keine hohe Führungskraft ist. Das ist töricht. Solvenz wird nicht von hohen Führungskräften erreicht. Sie wird dadurch erreicht, dass man die eigene Arbeit erledigt.

Jede Aktion in jeder Unterabteilung ist mit Werbung gekoppelt. Um aus Notlage oder Gefahr herauszukommen, muss man als Erstes werben. Das bedeutet, in seiner Unterabteilung, Sektion oder Einheit die Aktion zu unternehmen, die wirbt.

Solvenz und Org-Erfolge setzen sich aus der Summe aller kleinen Aktionen der Mitarbeiter zusammen.

Lesen Sie noch einmal die Definition von Werbung. Lesen Sie, was die Werbeaktion Ihres unmittelbaren Bereichs in Ihrer Org ist. Fragen Sie sich selbst, ob Sie sich mit

all Ihrer Kraft einsetzen. Dann werden Sie vielleicht verstehen, ob Sie solvent oder insolvent sein sollten.

Es gibt dabei keine weitere Zauberei.

Der einzige verhängnisvolle Fehler in der Werbung besteht darin, sich so sehr in Sorgen über Dinge zu verstricken, die nichts mit dem eigenen Werbungsbereich zu tun haben, dass man seine eigene Rolle in der Werbung nicht gründlich ausführt.

Die erfolgreichste Vorgehensweise, der Sie folgen können, besteht darin, den eigenen Teil an Werbung für den eigenen Bereich auszuführen, und zwar ihn so gut auszuführen, dass dies alle Unzulänglichkeiten aufwiegt, die irgendwoanders in der Organisation vielleicht vorkommen. Werben Sie stets mehr, als verschwendet werden kann.

Und werben Sie auch als Person und Mitarbeiter. Selbst wenn Sie vielleicht kein Auditor sind – Sie können nie wissen, was Ihr Lächeln, Ihre Hilfsbereitschaft und Ihre rasche Aufmerksamkeitsbezeugung angesichts der Verwirrung oder Schwierigkeit eines anderen schon in Ordnung gebracht haben mögen.

Ihre Aktionen und Ihre Gegenwart sind in der Tat bedeutsam und wertvoll, wissen Sie.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 30. JULI 1968

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

**ÜBERGEORDNETES DATUM  
FÜR BRUTTOEINNAHMEN**

DIE GRÖSSE, NICHT DIE QUALITÄT DER VERSANDLISTE EINER ORG, UND DIE ANZAHL VON MAILINGS UND BRIEFEN AN DIESE BESTIMMEN DIE BRUTTOEINNAHMEN EINER ORG. WENN DIES FÜHRUNGSSEKRETÄREN NICHT ALS ÜBERGEORDNETES DATUM BEKANNT IST UND NICHT VON IHNEN EINGEHALTEN WIRD, DANN IST IHR ZUSTAND VERRAT.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. NOVEMBER 1969

AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE DER ÖFFENTLICHKEITS-  
ABTEILUNGEN  
HÜTE VON ABTEILUNG 2  
HUT DES HCO-FÜHRUNGS-  
SEKRETÄRS  
HUT DES OES  
HUT DES PES

## DER WERT DER ZENTRALAKTEN DIE BRUTTOEINNAHMEN DER ORG UND WARUM

Die Unbekümmertheit, mit der Orgs ihre Zentralakten oder Teile davon an andere Orgs verschenken, weist auf eine völlige Fehleinschätzung ihres Wertes hin.

Es kostet nie weniger als \$10, um zu einem durchschnittlichen Folder in einer CF-Sammlung zu gelangen.

Wenn Sie an all die Arbeit und Mailings der Öffentlichkeitsabteilung denken und sich klarmachen, dass das unmittelbare Produkt dieses Denkens und dieser Tätigkeit ein CF-Folder ist, beginnen Sie eine gewisse Vorstellung davon zu bekommen, was es kostet, einen Folder zum Einordnen zu haben.

Die katastrophalen Bruttoeinnahmen, die darauf folgen, wenn man einer anderen Org die CF-Folder des eigenen Gebietes gibt, sind unglaublich. Eine einzige Überprüfung zeigte, dass Washington, D.C., absackte und etwa \$27.000 an Bruttoeinnahmen verlor, innerhalb etwa eines Vierteljahres, nachdem sie Teile ihrer Zentralakten an kleine US-amerikanische Orgs an der Ostküste verschenkt hatte, die nicht einmal die Einrichtungen besaßen, um davon Gebrauch zu machen.

Saint Hill ließ über einen langen Zeitraum eine halbe Tonne US-CF-Folder in London herumliegen, die an die USA versandt werden sollten. Höchst erstaunlich ist die brave Übergabe von Foldern im Wert von mindestens \$280.000 an die amerikanische Saint-Hill-Organisation, ohne einen Gedanken daran, irgendeine vorteilhafte Abmachung zu treffen.

Johannesburg „verlegte“ vor einigen Jahren seine CF-Adressliste, die einen Grundbestand von 6.500 Namen umfasste, und verlor die Akten ganz und gar. Es dauerte zwei Jahre, die Liste zu finden (sie hatten sie auf einem alten Dachboden gelassen); und dann stellten sie für zwei weitere Jahre nichts damit an – die Statistiken waren natürlich die ganze Zeit unten.

Verräterische Propaganda, die sich in Aussagen äußert, wie „es ist eine alte Aktensammlung“ oder „diese Namen sind nicht mehr heiß“, regt dazu an, dass CF-Akten außer Gebrauch kommen und man sich ihrer entledigt.

Und doch kann es sein, dass eine fünf Jahre alte Akte einer Person, die Dutzende von Malen angeschrieben worden ist, plötzlich lebendig wird und die Person in die Org hereinspaziert.

Ich habe gesehen, wie Dutzende von „beiseite geschafften“, „inaktiven“ Akten durchgearbeitet wurden und Tausende von Dollars einbrachten.

Eine Akte ist also mindestens \$10 oder mehr wert, was ihre Beschaffung angeht, aber wenn sie beständig angeschrieben wird, ist sie Hunderte wert.

Das potenzielle Vermögen einer Org, ihre potenziellen Bruttoeinnahmen sind ihr CF. Was würden Sie also von einem Mitarbeiter oder einer Führungskraft denken, die große Teile der Bruttoeinnahmen einfach verschenkt?

Nun, denken Sie das Gleiche von jemandem, der CF-Akten verschenkt oder der zulässt, dass ihre Adresslisten veralten, oder der es versäumt, sie instandzuhalten und durchzuarbeiten.

Wenn in den USA irgendjemand seine Adresse wechselt, bewahrt das Postamt den Nachsendeantrag nur sechs Monate lang auf. Washington, D.C., versäumte es, einer 40.000 Leute umfassenden CF-Liste zwei- oder dreimal pro Jahr eine Postsendung zu schicken, und verlor so 27.000 dieser Namen, weil die Leute umzogen, die Adressänderung beim Postamt zerrissen wurde und niemand mehr erreicht werden konnte.

Der Prozess, durch den Sie zu Ihren Bruttoeinnahmen kommen, zu Ihrem Anteil an der proportionalen Entlohnung und der Summe, mit der für weitere Verbreitungsarbeit, PRO und Service aufgekommen wird, ist keine mysteriöse Aktion. Leute kommen nicht einfach aus heiterem Himmel herein.

Die Öffentlichkeitsabteilungen bringen Leute in den CF (per Definition heißt CF: „Leute, die etwas von einer Org gegen eine Spende erhalten haben“). Dann bringt Abt. 2 sie durch den Briefregistrar oder telefonische Kontaktaufnahme zu höheren Diensten. Dann bekommen höhere Orgs sie auf höhere Dienste, indem Sie den niedrigeren Orgs FSM-Provisionen bezahlen.

Es kann sehr verblüffend sein, wie diese einfache und EINZIGE Quelle von Bruttoeinnahmen so übersehen werden kann, dass eine Org ihren CF verschenkt.

Selbst wenn „diese Akte“ alles bekommen hat, was diese Org erhältlich macht, ist sie immer noch eine FSM-Provision von 10% für die Org wert, der sie gehört, wenn diese Org die Person selektiert und ihr Literatur schickt.

Ehrlich, glauben Sie mir, Folgendes ist der einzige Weg, der Ihnen Bruttoeinnahmen einbringt:

1. Aktionen der Öffentlichkeitsabteilung
2. Aktionen von Abt. 2
3. Gute Dienste
4. Zu höheren Orgs FSMen

Es gibt keinen anderen Weg, denn alle anderen Wege müssen ebenfalls diesem Weg folgen. Sogar FSM-Selektierungen der Öffentlichkeitsabteilung kommen zurück in den CF, damit nach dem ersten Dienst weitere Aktionen unternommen werden.

Aktionen der Öffentlichkeitsabteilung bedeutet „Neue Namen an den CF“.

Ist der CF also nur imstande, an „neue“ Namen zu verbreiten? Wenn das der Fall ist, dann ist Ihre Abteilung 2 keinen Pfifferling wert. Oder Ihre Abteilungen 4 und 5 bedürfen heftiger Bearbeitung, weil es Out-Tech in ihnen gibt und sie ein Feld verderben.

Hören Sie zu: Es gibt keinen anderen Weg, der zu Bruttoeinnahmen führt, als über den CF.

Abgesehen von toten Leuten oder Leuten, die von der Liste gestrichen werden wollen, oder Leuten, die ohne Angabe der Adressänderung umziehen, GIBT ES KEIN STICHHALTIGES VERALTEN DER ZENTRALAKTEN.

Die Adresseinheit ist natürlich sowohl der CF-Index als auch die Sammlung von denjenigen, die das Magazin bekommen.

„Ja“, sagt jemand, „aber Sioux Falls liegt westlich unseres Territoriums ... Und die Org dort hat gesagt ...“ Hören Sie mal, ich würde einer anderen Org nicht einmal die Uhrzeit geben, wenn *meine* Org die Zentralakten hat.

Hören Sie auf, so großzügig mit den zukünftigen Bruttoeinnahmen Ihrer Org umzugehen.

Ein OES, der sich Sorgen darüber macht, genug Geld zu haben, um die Org in Gang zu halten und Dienste zu geben, wäre erstaunt herauszufinden, was mit seinen Bruttoeinnahmen geschehen würde, wenn er durchsetzen würde, dass dieser Richtlinienbrief an der gesamten Org ausgecheckt würde. Ich wette, dass mehr als 90% der Mitarbeiter keine Ahnung haben, wie, warum oder auf welchem Wege sie überhaupt IRGENDWELCHE Einnahmen bekommen. Es ist alles in diesem Richtlinienbrief enthalten.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. AUGUST 1979

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

MARKETING-SERIE NR.1  
PR-SERIE NR. 34

## DIANETIK UND SCIENTOLOGY SIND NEU

Leute, die seit Jahren in Dianetik und Scientology sind, betrachten sie als einen Lebensstil. Sie nehmen sie an.

Aber wenn man ihnen zuhört, denkt man, dass es Dianetik und Scientology schon seit mindestens 50 Milliarden Jahren gäbe!

Sie haben ihren Gesichtspunkt, dass Dianetik und Scientology neu sind, verloren.

Sie erkennen nicht, dass Dianetik und Scientology für den Großteil der Weltbevölkerung neue Neuigkeiten sind.

Sie erkennen nicht, dass die ältesten Dianetik oder Scientology Bücher für den Großteil der Menschheit *brandneue* Bücher sind!

Vor 1949 war das Wissen des Menschen über sich selbst, den Geist und den Verstand finstere Barbarei. Schauen Sie sich die psychologischen, psychiatrischen und religiösen Schriften der 30er und 40er Jahre an: Der Mensch könnte sich nicht verändern. Er wäre ein degradiertes Tier. Die Art und Weise, Therapie zu betreiben, geschah mit Hilfe von Träumen oder Drogen, Eispickeln und Eisbädern.

Erst Dianetik und Scientology starteten den Weg aus diesem Hexenkessel hinaus.

Doch für fast die ganze Welt existiert der Hexenkessel noch immer!

Da die Anzahl von Scientologen in die Millionen geht, ziehen sie nicht die *Milliarden* von Menschen in Betracht, für die Dianetik und Scientology BRANDNEU sind!

Diese Milliarden befinden sich noch immer im Hexenkessel. Sie sind noch immer am Kochen.

Dianetik und Scientology sind NEUE NEUIGKEITEN.

Wir sind der einzige Weg hinaus.

Einfach die Tatsache, dass SIE es schaffen, ist kein Grund, dass die Welt es schaffen wird. (Wenn Sie es im Auditing *nicht* schaffen, wenn Sie ein „gescheiterter Fall“ sind, dann sorgen Sie dafür, dass Sie eine Reparatur bekommen – Scientology ist der einzige je entwickelte Weg, der sich auch selbst repariert! Und das sind ebenfalls neue Neuigkeiten!)

Weihen Sie sie in die neuen Neuigkeiten ein!

Kulturen ändern sich langsam. Der Mensch hat Jahrhunderte gebraucht, um zu erkennen, dass Sklaverei verkehrt war und geändert werden konnte. Kulturen verändern sich nicht über Nacht.

Schreiben und handeln Sie also so, als ob Sie *neue* Neuigkeiten haben.

Bekommen Sie Ihren Gesichtspunkt zurück, indem Sie das, was Sie jetzt wissen, mit dem vergleichen, was man selbst in „modernen“ Institutionen noch immer nicht weiß.

Sie haben neue Neuigkeiten. Und Dianetik und Scientology sind gute Neuigkeiten. Tatsächlich sind sie die besten Neuigkeiten, die der Mensch je gehabt hat. Bleiben Sie nicht darauf sitzen!

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



DER  
ÖFFENTLICHKEIT  
DIENSTE GEBEN

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. OKTOBER 1959

AUSGABE II

ALLE MISSIONS-  
INHABER

## SERVICE

Ich wurde darauf aufmerksam, dass einige Zentrale Orgs sich nicht gerade beeilen, Missionsinhabern oder Feldauditoren Service und Kooperation zur Verfügung zu stellen; und auch, dass diese manchmal mit Zentralen Orgs zerstritten sind.

Es ist nicht wahr, dass Missionsinhaber nur darauf aus sind, Zentrale Orgs zu zerstören.

Es ist nicht wahr, dass alle Zentralen Orgs nur darauf aus sind, Missionsinhaber fertig zu machen.

Sowohl Zentrale Orgs als auch Missionsinhaber sind voneinander abhängig. Außerdem habe ich nie beabsichtigt, dass Scientology Orgs oder Gruppen Teile der dritten Dynamik sein sollen, die einander bekämpfen. Neun Jahre lang neigten Scientology und Dianetik Organisationen und Gruppen zu meinem Kummer dazu, sich zu individualisieren.

Wir werden gewinnen, wenn wir Scientology *sind*, nicht eine Menge isolierter Gruppen.

Die Parole lautet SERVICE.

Es ist mir egal, wie viele Regeln sie brechen, wenn sie gebrochen werden, um einander und der Öffentlichkeit selbstlos Service zu geben. Wir leben für Service, nicht für Regeln.

Wenn wir alle zusammen mit allen Organisationen unsere gemeinsame Kraft als eine Bemühung Schulter-an-Schulter ausübten, würden wir diesen Planeten einfach so, wie wir sind, und nur mit dem, was wir wissen, übernehmen.

„Konkurrenz“ ist ein Trick der Schwachen, um die Starken in Ketten zu legen.

Wo einer Gruppe geholfen, ein Preclear auditiert oder ein Student ausgebildet werden muss, sorgen Sie dafür, dass es erledigt wird; und *wenn* es erledigt ist, nehmen Sie gebrochene Regeln nicht mit in die Bilanz auf.

Wir sind im Wesentlichen eine evolutionäre Gruppe. Wir alle zusammen. Weder dürfen wir uns selbst stärker in Ketten legen, als zum Steigern unserer Effektivität nötig ist, noch dürfen wir unsere Ziele mit willkürlichen Gesetzen verheddern, die unsere Sache nicht weiterbringen.

Service ist die Parole. Ordnungsgemäßer Service wird nicht ordnungsgemäßem Service vorgezogen, *aber jeglicher* Service ist besser als kein Service.

Wir sind im Wesentlichen Übertreter von „Nun-müsste-ich-eigentlich’s“. Verfallen Sie nicht so sehr in unsere eigenen neuen Rituale, dass wir nicht mehr mutig und leistungsfähig sind.

Es geht uns heute weltweit besser, weil wir geordnete Kommunikationslinien und Verwaltungsmuster haben, wir machen mehr Fortschritte und leiden weniger unter Verwirrung. Aber beten Sie unsere Rituale *nicht an*. Seien Sie so ordnungsgemäß, wie Sie können. Folgen Sie unseren Regeln so gut wie Sie können. Aber eine Regel kann falsch sein, und Service sowie unsere Mission können niemals falsch sein.

Benutzen Sie die Regeln, solange diese Sie nicht davon abhalten, Ihre Arbeit zu erledigen. Aber wenn diese Sie stoppen, dann zur *Hölle* mit den Regeln! Bringen Sie die Sache ins Rollen!

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 28. FEBRUAR 1965  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## GEBEN SIE DIENSTE

Nun, wo wir Dienste geben *können*, sollte der erste Gedanke eines jeden Mitarbeiters in jeder Org – von Saint Hill über die großen Orgs bis zur kleinsten Mission – der sein, jeder Person, die auf ihre Werbung reagiert, Scientology-Ausbildung und -Prozessing zu geben. Bücher und alle anderen Artikel sollten Käufern wirksam und schnell geliefert werden. Zertifikate sollten allen überreicht werden, denen sie zustehen. Klassifizierungen sollten denjenigen rasch zugestanden werden, die in der Lage sind, zu bestehen.

Werbung durchzuführen heißt, so vielen Leuten, wie irgend erreicht werden können, etwas anzubieten, das ein jeder von denen, die erreicht wurden, wünschen und kaufen wird.

Nachdem eine Reaktion auf Werbung erfolgt ist, muss man *Dienste geben*. Das bedeutet gute Fallgewinne für Preclears und Studenten, gute Realität und nützliches Wissen und Fertigkeit für jeden Studenten.

Dienste – wenn sie nicht schnell, fröhlich und wirksam gegeben werden – verwickeln die Linien, verlangsamen das Wachstum und bringen jeden dazu, auf der Stelle zu treten.

Die vorrangigste Aufgabe der Mitarbeiter der Buchsektion ist es, die Bücher zu liefern, die bestellt wurden. Man muss nichts anderes unternehmen. Liefern Sie einfach. Halten Sie die Fakturier-Linie einfach, indem Sie einfach alles, was bestellt wurde, fakturieren und dabei notieren, ob es bezahlt wurde oder nicht. Beim Versand von Büchern oder Artikeln, die nicht bezahlt wurden, ersuchen Sie um Zahlung der geschuldeten Summe, während Sie die erste Faktura behalten, und wenn die Zahlung eingeht, lassen Sie die Fakturier-Sektion eine neue Faktura erstellen, die die Bezahlung anzeigt, und lassen Sie die Versandsektion diese mit der alten zusammenheften. Erstaten Sie zu viel gezahlte Beträge zurück, gleichgültig, was der Kunde geäußert hat, es sei denn, es handelt sich um eine Spende. Halten Sie den Buchversand einfach. Liefern Sie Bücher. Versichern Sie sich, dass Bücher zur Hand sind, und liefern Sie sie. Das ist alles, was man in der Buchsektion macht.

Wenn jemand gegen einen Spendenbeitrag Ausbildung will, schreiben Sie ihn ein und geben Sie die Ausbildung und dazu einen guten Fallgewinn.

Wenn jemand gegen einen Spendenbeitrag Prozessing will, so geben Sie dem PC das Prozessing, das auf seiner Stufe erforderlich ist – egal, ob Sie nun ankündigen, dass Sie dies machen oder nicht – und geben Sie einen Fallgewinn und eine abgeschlossene Stufe.

*Geben Sie Dienste.* Wenn Werbung eine Reaktion hervorgerufen hat, beginnen Sie nicht, mit der Reaktion zu schwatzen. Sagen Sie der Person einfach, was es ist, welcher Spendenbeitrag dafür erforderlich ist, wie einfach es ist und wann sie es bekommen sollte; oder dass sie hereinkommen und es bekommen soll, und *geben Sie es.*

Werben, organisieren und *geben Sie Dienste.*

Wir können jetzt in technischer Hinsicht Dienste geben.

Sie müssen nicht „Scientology zum Funktionieren bringen“. Sie müssen sie nicht „verändern, damit sie funktioniert“. Sie müssen sie sich nicht ausdenken. Sie müssen nur geschickt darin sein, exakt das zu tun, was gelehrt wird, und Sie werden anständige Dienste geben. Sie können sie geben, also geben Sie sie.

Einem PC, der noch nie auditiert wurde, geben Sie Stufe 0. Überreichen Sie ihm als PC ein Zertifikat des HCO-Überprüfungsausschusses für diese Stufe, wenn sie abgeschlossen ist. Wenn ein PC das Gradzertifikat von Stufe 0 hat, machen Sie Stufe 1 usw. Befördern Sie sie so schnell, wie Sie können, hinauf. Machen Sie nur das, woraus die Stufen bestehen. Stellen Sie ein Zertifikat aus, wenn bei ihnen der Tonarm für diesen Grad vollständig flach ist.

Bei Leuten, die kleckerweise etwas vom einen oder anderen Grad erhalten haben, bringen Sie alles, was ausgelassen wurde, zu Ende – angefangen beim untersten Grad, dann die nächste Stufe, dann die nächste usw. Wenn ein PC letztendlich Grad IV abgeschlossen hat, stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter Grad VI bei ihm machen können.

Um eine Org oder ein Individuum dazu zu bringen, Dienste effektiv zu geben, entfernen Sie die Ablenkungen von dem Kanal für die Dienste, entfernen Sie die Hindernisse beim Geben der Dienste, entdecken und entfernen Sie die Nicht-Befolgung der Anweisungen, Dienste zu geben. Und geben Sie reine Scientology in effektiver Weise.

Kommen Sie in Gang. Bringen Sie in Erfahrung, was gegeben werden soll, und geben Sie es.

Dasselbe mit einem Kurs. Geben Sie ihn und zertifizieren Sie dies. Das ist alles.

Sie ermöglichen Gewinne. Geben Sie sie.

Die ganze menschliche Rasse beginnt gerade hinaufzugehen. Sie wird dabei in dem Maße in Bewegung sein, in dem Sie Dienste geben, und nicht schneller. Lassen Sie uns die Sache also ins Rollen bringen.

Niemand braucht jetzt noch etwas Mühseliges zu machen. Finden Sie einfach Leute, erreichen Sie, dass sie die Dienste haben wollen und dafür einen Spendenbeitrag entrichten, und geben Sie die Dienste dann.

Das ist alles.

Los geht's.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 16. APRIL 1965  
AUSGABE III

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

ALLE ABTEILUNGEN

DER UMGANG MIT DER PERSON  
AUS DER ÖFFENTLICHKEIT

Wir haben auf die harte Weise gelernt, dass man eine Person aus der Öffentlichkeit *niemals* bitten darf, sich zu ENTSCHEIDEN oder AUSZUWÄHLEN.

Beim Untersuchen von Erfahrungen, die wir gemacht haben, erkannte ich endlich, dass es ein verborgenes Datum gab, dessen wir uns in unseren Orgs und insbesondere beim Umgang mit den Leuten aus der Öffentlichkeit nicht bewusst gewesen waren. Ich habe es endlich ans Tageslicht gebracht, und hier ist es:

UM SICH ZU ENTSCHEIDEN, MUSS MAN VERSTEHEN.

Wenn Sie unsere große Org-Karte untersuchen, können Sie ganz deutlich sehen, dass *Verstehen* höher liegt als der Punkt, an dem die Leute aus der Öffentlichkeit ins Prozessing einsteigen.

Beispiel: Herrn J wird Partikel A angeboten. Er kann es akzeptieren, einfach weil es angeboten wird. Er braucht es nicht einmal wahrzunehmen oder darüber zu sprechen oder irgendeine Bedingung anzuerkennen. Er muss nur zwei Dinge sehen: a) dass es von jemandem oder etwas angeboten wird (*Ursprung*) und b) dass Partikel A *existiert*. Sie müssen ihm lediglich zeigen, wo es zu bekommen ist und dass es existiert. Das ist Akzeptieren ohne Entscheidung. Daher kann er es haben.

Beispiel: Herrn J wird Partikel A *oder* Partikel B angeboten. Nun haben wir eine völlig andere Situation. Herr J muss Partikel A und Partikel B *vergleichen*, um zu sehen, welches am besten ist. Daher muss er sehen, von wo jedes herkommt (*Ursprung*), dass jedes *existiert*, den *Zustand* jedes Partikels feststellen, mit ihnen und über sie *kommunizieren*, sie *wahrnehmen*, sie zueinander in Beziehung setzen (*Orientierung gewinnen*), sie *verstehen*, *erleuchtet* sein und sich schließlich entscheiden (die eigene *Zielsetzung* festlegen). Wenn er dies tun kann, kann Herr J auswählen, welches er haben sollte: A oder B. Wenn Herr J all diese Dinge nicht tun kann, wird Herr J überwältigt, verwirrt und nimmt keines von beiden. Man hat Herrn J aufgefordert, viele Stufen hinaufzuspringen. Tatsächlich müssten die durchschnittlichen Herrn Js, wenn sie völlig grün sind und selbst wenn sie nicht so grün sind, ein Grad-IX-Zertifikat haben, um ein Grad-I-Zertifikat zu erhalten. Und das ist natürlich unmöglich.

Für die Mehrzahl von Leuten wird also die Tür zu *jeder* Unterabteilung, Funktion oder Org völlig *versperrt*, ganz zu schweigen von den Werbungs- und Buchhaltungsfunktionen.

Die Moral liegt ganz klar auf der Hand. Fordern Sie nie jemanden aus der Öffentlichkeit oder dem Feld auf, sich zu entscheiden oder auszuwählen.

Merzen Sie aus unseren Gesprächsabläufen in Orgs Fragen wie „Welches möchten Sie haben, Herr J?“ aus. Fragen Sie nicht, welchen Kurs oder welche Anstecknadel oder welches Buch oder welchen Auditor oder welche Tür oder zu welcher Zeit er oder sie irgendetwas beginnen möchte – oder welche Tür oder welchen Weg oder welche Mitgliedschaft.

Kultivieren Sie bei einer Mitarbeiterschaft gänzlich eine belehrende, aber freundliche Herangehensweise. „Ihr Intensiv beginnt am . . .“ „Das ist Ihr nächstes Buch . . .“ „Ihr nächster Kurs sollte am . . . begonnen werden“ „Gehen Sie zur dritten Tür“ „Ich sehe, Sie sind ein PC; Sie gehen in den zweiten Stock hinauf . . .“

Merzen Sie sogar das banale „Was wünschen Sie?“ oder „Was kann ich für Sie tun?“ aus, da sogar das Verwirrung ins Spiel bringen wird.

Beispiel: Fräulein N hat von Prozessing gehört. Sie will welches. Sie hat sich nie *entschieden*, welches zu wollen. Sie will einfach welches. Sie nun aufzufordern, *irgendetwas* darüber zu entscheiden, stumpft diese Absicht ab. Es ist eine schwache Absicht. Sie steht auf wackeligen Beinen. Fragen Sie sie nicht, ob sie ein Buch will oder Ausbildung will oder eine Anstecknadel will oder sonst irgendetwas will. Sagen Sie nur: „Ah, Sie wollen Prozessing. Das zu wollen ist gut. Kommen Sie am Montag und bringen Sie einen Beitrag von \_\_\_\_\_ mit.“ Das ist alles. *Verkaufen* Sie ihr um Himmels willen kein Prozessing oder Bücher, ändern Sie keine Zeitpläne und fragen Sie sie nicht, ob sie bezahlen kann oder irgendetwas Derartiges. Dieses *Bedürfnis* ist bestenfalls zerbrechlich. Machen Sie es nicht zunichte! *Falls* sie schüchtern sagt: „Ich habe aber nur einen Beitrag von \_\_\_\_\_“, sagen Sie: „In Ordnung. Bringen Sie ihn mit; den Rest können Sie schuldig bleiben. Seien Sie am Montag hier.“

Kurz gesagt, SETZEN Sie Fräulein N dafür ins RECHT, dass sie es WILL, und verstärken Sie dadurch das Bedürfnis. Setzen Sie sie ins RECHT, wenn sie über Geld spricht. Dann, wenn sie im Recht ist, *kann* sie am Montag hereinkommen. Einfach. Es besteht die Aussicht, dass sie, selbst wenn sie arbeitet, dennoch hereinkommt.

Wenn sie hereinkommt, sagt sie: „Ich bin Fräulein N. Ich bin für mein Prozessing hier.“ Die Rezeption MUSS sagen: „Aha. Sie sind Fräulein N. Gut. Dort ist der Buchhaltungsschalter. Unterzeichnen Sie dort.“ Die Buchhaltung sagt: „Hier ist der Beleg. Unterschreiben Sie hier. Bringen Sie diesen Beleg zu Zimmer \_\_\_\_\_“ Die Rezeption sagt: „Hier entlang, Fräulein N“. Die Unterabteilung für Einschätzungen sagt: „Geben Sie mir Ihren Buchhaltungsbeleg. Gut. Das ist in Ordnung. Haben Sie früher schon Prozessing erhalten? Nein? Nun, bald werden Sie. Hier entlang, bitte. Ihr Auditor wartet.“ Der Auditor sagt: „Kommen Sie bitte hierher“, rückt den Stuhl des PCs zurecht usw., setzt sich hin und sagt: „Beginn der Sitzung.“ Am Sitzungsende sagt er: „Seien Sie bitte um \_\_\_\_\_ Uhr in diesem Zimmer“, für Fräulein Ns nächste Sitzung. Und so weiter. Wenn sie ihr Grad-Zertifikat bekommt, sagt man ihr: „Das bedeutet, dass Sie jetzt ein Grad-I-Preclear sind. Besorgen Sie sich das Buch

\_\_\_\_\_ unten an der Rezeption. Es wird Ihnen alles über Grad II mitteilen.“ Mit Fräulein N wird während der ganzen *Zeit* nie irgendetwas anderes gemacht als 8-C. Die allgemeine Werbung hat ihr gesagt, was sie zu wollen hat, indem sie sagte, dass sie es haben könnte. Sie bringt dieses Bedürfnis zum Ausdruck. Die Leute in der Org sagen: „Das zu wollen ist gut. Sie können es *haben*.“ Und sie geben es ihr.

Das ist alles.

Genau wie Sie einen PC nie fragen würden, welche Anweisung er haben will, fordern Sie eine Person aus der Öffentlichkeit nie auf, sich zu entscheiden.

Sie können ihnen alles beibringen, besonders die Wahrheit. Aber fordern Sie sie nie auf, sich zu entscheiden.

Durch Prozessing die Grade hinauf, wird die Person bald anfangen, zu sehen und da zu sein und zu verstehen und zu entscheiden. Und sie wird sicher entscheiden, dass sie ein Scientologe ist, weil es die ganze Zeit wahr ist!

---

Dies ist neue Verwaltungs-Tech.

Sie werden sehen, dass wir jetzt in jeder Werbung und bei jedem Weiterleiten der Leute aus der Öffentlichkeit alle Gesuche, eine Wahl zu treffen, ausmerzen. Wenn wir das tun, werden wir wunderbar erfolgreich sein.

## DAS GRUNDPRINZIP

Hier ist ein sogar noch tiefer liegendes Grundprinzip am Werk. Es ist recht verblüffend.

Ohne Übereinstimmung können Sie keinen Flow erhalten. Untersuchen Sie Ihr ARK-Dreieck, und Sie werden sehen, warum.

Das ist der Grund, warum eine Org keinen *fließenden* Verkehr haben wird, wenn Richtlinien nicht befolgt werden oder nicht entwickelt sind.

Das ist der Grund, warum jede vereinbarte Richtlinie besser ist als individuelle Entscheidungspunkte auf Flow-Lines.

Es geht nicht darum, dass Leute in Orgs sich nicht entscheiden können. Sie können es. *Aber wenn* ein Mitarbeiter eine individuelle Entscheidung trifft, die nicht durch Richtlinien vorgesehen ist, *stoppt* der Flow.

Daher werden sämtliche Flow- und Verkehrslinien, einschließlich Leuten und Geld und Mitteilungszetteln, nur so lange reibungslos und schnell fließen, wie die Entscheidungen, die getroffen werden können, ebenfalls Teil der Richtlinien und einfache Entscheidungen sind.

MACHT WIRD ALLEIN DURCH DIE GESCHWINDIGKEIT DES PARTIKEL-FLUSSES BESTIMMT.

Daher werden die Stärke einer Org, ihre Einflussosphäre und ihr Gebiet allesamt von der *Geschwindigkeit* des Flusses reguliert, sowohl innerhalb als auch außerhalb einer Org!

Und ein Org-Partikel (Werbung, Bücher, Leute, Geld) innerhalb oder außerhalb einer Org fließt so schnell, wie diese frei von unabhängigen, nicht übereingestimmten Entscheidungspunkten ist.

Beispiel: Eine Flow-Line kann zu A oder B gehen. Außer die Richtlinie besagt: „Wenn das Partikel über 80 ist, geht es zu A. Wenn es unter 80 ist, geht es zu B“, wird es zum Gegenstand einer Entscheidung, die nicht durch Richtlinien gedeckt wird, und *der Fluss stoppt*.

Sie können auf einer Kommunikationslinie oder Verkehrslinie viele Entscheidungen haben, aber es dürfen *keine* von einem Individuum in jenem Moment aufs Geratewohl getroffene Entscheidungen sein. Der Fluss wird stoppen, nicht weil die Entscheidung falsch ist, sondern weil der nächste Punkt auf der Flow-Line nicht weiß, was es wirklich ist, und daher nicht damit klarkommen kann, außer langsam oder indem er es zumindest stoppt, um darüber nachzudenken.

Eine Org voller individueller *Entscheidungspunkte*, über die es kein Verstehen in der Gruppe gibt, ist überhaupt keine Org und wird scheitern. Sie ist ein Haufen Einzelpersonen, die mit gegensätzlichen Zielsetzungen arbeiten – jede einzelne Person ist in Ordnung, aber die kombinierte Stärke der „Org“ ist nur die einer einzigen Person in einem Zustand von Verwirrung!

Wenn *außerdem* die Öffentlichkeit aufgefordert wird, sich zu entscheiden, ob sie in eine Org kommen will, die voll von individuellen Entscheidungspunkten ist, dann bekommen Sie einen vollständigen Zusammenbruch.

Die neue Organisierungstafel wird mit alledem fertig. Auf ihr sind die Wahlmöglichkeiten durch Richtlinie, Org-Form und Formel festgelegt. Daher kann die Org wachsen, es wird einfach sein, darin zu arbeiten und sie wird ein glücklicher Ort bleiben, es sei denn, jemand fügt einige neue Entscheidungspunkte ein, die nicht auf der Karte sind. Das Ergebnis wird gestoppte Flows, kein Verkehr, kein Geld, keine Org sein.

Fügen Sie nie einen „individuellen, willkürlichen Entscheidungspunkt“ auf einer Karte ein! Das ist die Moral.

Dann können alle Mitarbeiter untersuchen und leicht sehen, was wo entschieden wird.

Ein mehrfacher Entscheidungspunkt kann funktionieren, vorausgesetzt, dass alle zu treffenden Entscheidungen jedem bereits bekannt sind. Nehmen Sie zum Beispiel einen Kommunikator. Er hat viele „Entscheidungen“ zu treffen, die im Voraus bekannt sind. Welcher Mitteilungszettel kommt in welchen Korb? Das ist eine leichte mehrfache „Entscheidung“ – vorausgesetzt, die Organisierungstafel ist leicht lesbar, die Mitarbeiter verstehen sie und erledigen die Aufgaben der Posten, die ihnen zugewiesen sind. Die Linie stoppt, wenn die Posten sich überschneiden oder

nicht ausgeführt werden, oder an einem „individuellen Entscheidungspunkt“, der für die Mitarbeiter dann nicht leicht erkennbar ist.

Das war das Hauptproblem beim Ausarbeiten der Organisierungstafel von 1965. Zum ersten Mal wurde sogar mein eigener Posten durch die Notwendigkeit von vorhersagbarer Entscheidung klargestellt. Jeder Posten auf der Organisierungstafel ist so. Und es wurde alles ausgearbeitet. Es konnte gar nicht ausgearbeitet werden, bevor ich nicht einige der grundlegendsten Formeln dieses Universums gefunden hatte. Die Art von Modell, die verwendet wurde, hielt eine Organisation über 80 Billionen Jahre am Laufen, ob Sie es glauben oder nicht. Und dem wurden einige sehr grundlegende Gesetze hinzugefügt, die von dieser Gruppe übersehen worden waren und ihren letzten Niedergang verursachten. Sie konnte sich nicht selbst korrigieren!

Wir sind durch die Organisierungstafel eigentlich nicht radikal verändert worden, da alle unsere eigenen Gewohnheiten auch als Funktionen darauf vorhanden sind.

Aber sie wird solange fließen und gedeihen, wie die zu treffenden Entscheidungen bereits bekannt sind. Beispiel: Eine strittige Rechnung: Entscheidung = die Beitragssumme auf das Spendenkonto für reservierte Beiträge hinterlegen, den Sachverhalt der Rechnung klären und dann die richtige Summe des Beitrags entrichten. Beispiel: Richtlinie besagt „Blaue Studenten“. Sie scheinen aquamarinfarbig zu sein, nicht blau. Berichten Sie es mit sämtlichen Daten an die Unterabteilung für Inspektionen und Berichte. Inspektionen und Berichte untersucht und berichtet an das Büro von LRH, und die Richtlinie wird überall angepasst. Jetzt können wir aquamarinfarbige Studenten handhaben – oder dafür sorgen, dass den Leuten vom Büro für Einschätzungen verboten wird, während des Einschätzens Sonnenbrillen zu tragen! Und während sich die Richtlinie im Anpassungsprozess befindet, halten wir uns an die bekannte Richtlinie, bis sie angepasst worden ist.

Offen gesagt: Das Modell der Organisierungstafel von 1965, so wie es aufgestellt ist, gibt alle Weiterleitungs-Hüte an, und daher sind die „Entscheidungen“ bereits sichtbar. Wenn ein Fluss sich staut oder ein Korb sich füllt oder Schwierigkeiten auftreten, handelt es sich um eine Überbelastung, eine Abwesenheit oder einen eingefügten „individuellen Entscheidungspunkt“.

Weit entfernt davon, irgendjemanden seiner Selbstbestimmung zu berauben, wird die Organisierungstafel von 1965 mit Seufzern der Erleichterung willkommen geheißen. Selbst ich war froh, meine eigene Arbeit darauf zu bekommen. Der ganze Raum erhellte sich, als ich erkannte: „Du meine Güte, das ist es, was jedermann versucht, *mir* anzutun: Mich zu einem individuellen Entscheidungspunkt zu machen!“

Man setzt seine *Körbe* und seine „*Hände*“ in die Linien und handelt auf den Linien. Man setzt nicht seine Entscheidungen auf die Linien, da einen die Linien dann treffen! Ein Postulat oder eine Entscheidung ist der Identität eines Thetans zu nahe! Es verwirrt ihn, und bewirkt, dass er sich persönlich von den Kommunikationen *getroffen* fühlt, wenn er über jede einzelne erneut entscheiden muss. Wenn die Entscheidung schon da ist, A oder B, *dann* kann er mit seinen „Händen“ weiterleiten, nicht mit *sich selbst*. Wenn er stets neu und willkürlich entscheidet, wird er schließlich selbst die Kommunikationslinie weiter hinuntergetragen und geht von Posten! Ein Thetan kann eine ungeheure Menge an Aktionen meistern, solange er nicht bei jeder Handlung eine

seltene oder neue Entscheidung treffen muss. Wir können erkennen, *wer* in Orgs neue, individuelle Entscheidungen trifft, da diese Person all ihre Mitteilungszettel persönlich hereinbringen muss. (Wir nennen das „einen Körper mitbringen“.) Sie leitet auch sich selbst weiter! Nur eine Kommunikationsbotin, die sich ausschließlich mit dem *Wer* und *Wo* beschäftigt, kann das ungefährdet machen, da *ihre* Entscheidungen im Voraus bekannt sind. Daher kann sie sich ungestraft auf den Linien bewegen. Beachten Sie, dass sie nur dann anhält, wenn sie austüfteln muss, *wer* jetzt wohin gegangen ist und warum sie nicht informiert worden ist! Ansonsten könnte eine Kommunikationsbotin pausenlos ungestraft durch Feuer und Krieg gehen, solange das *Wer* und *Wo* bekannt sind. Also kann ein Mitarbeiter der Ermittlungssektion nicht auch ein Mitarbeiter der Kommunikationssektion sein, ohne dabei halb verrückt zu werden! Doch ein Mitarbeiter der Ermittlungssektion mit *seinem* Schema des „nach wem man Ausschau halten soll, und wo“ kann sich ebenfalls schnell bewegen! Sie (das Kommunikationspersonal und das Ermittlungspersonal) haben völlig unterschiedliche, *im Voraus bekannte* Entscheidungen zu treffen. Beide sind *Wer-Wos*. Aber die Kommunikation *Wer* und *Wo* ist die Kommunikationsstation einer bekannten Person. Und die Ermittlung *Wer-Wo* setzt sich aus *Arten* von *Wers* und *berichteten* *Wos* zusammen. Die Zielsetzungen sind unterschiedlich. Der Kommunikationsmitarbeiter schaut, für wen es ist, wohin es gehört, und überbringt es. Der Mitarbeiter der Ermittlungssektion schaut, was es ist, findet heraus, *wer* und *wo*, und berichtet. Andere Mitarbeiter müssen wissen, welche Entscheidungen diese zwei treffen werden. Andere Mitarbeiter sehen eine Stauung des Verkehrs und werden sich wohl fühlen, wenn ein Kommunikator in vorausschauender Weise einen Expeditor schickt, der hilft, die Stauung zu beseitigen. Ebenso werden andere Mitarbeiter, wenn sie einen verwirrten Bereich sehen, es in Ordnung finden, wenn plötzlich ein Ermittlungsmitarbeiter auftaucht, das *Was* und *Wo* herausfindet und es exakt zum Zwecke einer vorhersagbaren Entscheidung berichtet. Daher wird sich ein Mitarbeiterstab, der im Muster von Entscheidungen, die die verschiedenen Unterabteilungen treffen werden, ausgebildet ist, nur dann beklagen, wenn irgendein Neuling den Verkehr einer anderen Person auf ihre Linien setzt oder hereinplatzt, um den Wartungsmonteur zu investigieren, wenn der eigentliche Grund eine jaulende Bulldogge ist, die ein PC zur Sitzung mitgebracht hat. Dinge werden *vorhersagbar*. Man sieht, wie sich ein Haufen Verkehr ansammelt, und weiß, dass ein Expeditor auftauchen wird. Man sieht, dass ein Student abhaut, und weiß, dass sich ein Ermittlungsbeauftragter zeigen wird. Man kann in einer *vorhersagbaren* Umgebung leben. Man wird nur in Gegenwart von nicht vorhersagbaren Entscheidungen nervös. Wollen Sie wissen, warum Wog-Gerichte Leute nervös machen? Wer kann schon die Entscheidung eines Wog-Gerichts vorhersagen? Wer kann sogar das Urteil für zwei Menschen voraussagen, die das gleiche Verbrechen begangen haben? Es ist Nicht-Wissen, das Menschen dumm macht. Teil von Wissen ist: „Was sollte in einer gegebenen Situation entschieden werden?“

Nur ein neues Wissen über universelle Gesetze hat es ermöglicht, ein solches Org-Modell zu erstellen, denn dessen Entscheidungen sind somit in jeder Person sowie dem Universum, in dem wir leben, fundamental. Wir müssen lediglich Bank-Dramatisierungen vermeiden, und alles gehört uns.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 3. JANUAR 1968

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### GESCHWINDIGKEIT VON SERVICE

(Ursprünglich als Flag Order Nr. 340 am 3. Jan. 68 geschrieben.  
Herausgegeben als ein HCO PL am 27. Dez. 72.)

Im Hinblick auf Kurse und Studenten ist die GESCHWINDIGKEIT von Service von entscheidender Wichtigkeit.

Das Gedeihen eines Unternehmens ist direkt proportional zur Flusgeschwindigkeit ihrer Partikel (Mitteilungszettel, Telegramme, Waren, Boten, Studenten, Kunden, Vertreter usw.).

Um zu gedeihen, muss der Service so unverzüglich wie möglich sein.

Alles, was die Flüsse eines Unternehmens stoppt oder aufhält oder einen Kunden oder ein Produkt aufhält oder WARTEN lässt, ist ein Feind dieses Unternehmens.

Gutes Management kristallisiert sorgfältig alle Stopps auf seinen Flow-Lines heraus und merzt sie aus, um die Geschwindigkeit von Flüssen zu erhöhen.

Geschwindigkeit von Service ist von vergleichbarer Größenordnung zur Qualität von Service, und wo übertriebene Vorstellungen von Qualität existieren, müssen sie der Geschwindigkeit untergeordnet werden.

Nur dann kann ein Unternehmen gedeihen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 6. FEBRUAR 1968

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ORGANISATION – DER FEHLER

Ich habe eine lange Zeit nach irgendeinem Fehler im Konzept von Organisation gesucht. Es gibt dort in der Tat einen Fehler.

Der grundlegende Fehler bei Organisation ist INSPEKTION VOR DEM TATBESTAND. Das bedeutet Inspektion, bevor irgendetwas Schlechtes geschehen ist.

Die Verstöße dagegen sind so schädlich, dass sie jede große Zivilisation zerstört haben – die römische, die britische – allesamt. Denn jeder Fluss wird verlangsamt oder gestoppt.

Der Wohlstand einer jeden Organisation steht im direkten Verhältnis zu der Geschwindigkeit ihrer Partikel – Waren, Leute, Papiere.

Der Welthandel, Versand und Transport auf der Welt, der Wohlstand der Welt liegen nur aufgrund des kumulativen Effekts der Inspektionen vor dem Tatbestand im Sterben. Reisepässe, Zölle, Sicherheitsvorschriften, allgemeine Regierungseinschaltung, bevor irgendetwas Schlechtes geschehen ist, laufen auf eine UNTERDRÜCKERISCHE GESELLSCHAFT und somit bald schon auf eine tote hinaus.

Bestrafung, *nachdem* der Tatbestand aufgetreten ist, straft die Verbrecher und zieht nicht die Mehrheit auf ein kriminelles Niveau hinunter.

Scientology Organisationen dürfen niemals den Grund aus den Augen verlieren, weshalb Organisationen zugrunde gegangen sind.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. MAI 1968

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## SITUATIONEN IN ORDNUNG BRINGEN

Der einzige ungeheure Fehler, den eine Organisation macht – gleich nach dem Fehler einer Untersuchung vor dem Tatbestand – ist das Versäumnis, Situationen rasch endgültig in Ordnung zu bringen.

Wenn ich endgültig in Ordnung bringen sage, so meine ich abschließend in Ordnung bringen. Es ist in Ordnung gebracht, und damit hat sich's, Mann!

Der Fehler an dem ganzen Schwafeln, Schwafeln, Schwafeln einer Organisation – „Hans will keine Verantwortung dafür übernehmen“, „Die Sache muss woanders hin weitergeleitet werden“ und dergleichen – besteht darin, dass dadurch eine Situation *fortgesetzt* wird. Sie setzt sich einfach fort und fort und fort, bis sie schließlich irgendwohin gelangt, klick macht und das wäre das Ende dieser Situation. Was Sie also machen sollten, ist, *Aktionen* von vornherein, gleich jetzt *abzuschließen*.

Ich untersuchte neulich, wieso ICH im Geschäfts- und Filmwesen und in anderen Bereichen eine hohe Statistik zu haben pflegte, und plötzlich fiel mir auf, dass ICH in der Umgebung, in der ich arbeitete, ein besonderer Fall war. Ich *schloss Zyklen ab*. Ich konnte mehr Zyklen in kürzerer Zeit abschließen, als irgendeine Organisation sich ausdenken konnte. Mit anderen Worten: Ich BRACHTE AKTIONEN ZUM ABSCHLUSS.

Zyklen abzuschließen besteht nicht daraus, Leute zu erschießen. Es besteht daraus, dafür zu sorgen, dass die Sache *in Ordnung gebracht bleibt*.

Eines der Dinge, die in der Vergangenheit geschehen sind, ist, dass ich etwas erneut in Ordnung bringen musste. Situationen, die ich in Ordnung gebracht hatte, fielen irgendwo wieder in einen unerledigten Zustand und ich musste sie erneut in Ordnung bringen.

Worauf Sie sich spezialisieren sollten, ist, eine Situation endgültig zu beenden, nicht, sie an jemand anderen zu verweisen.

Wenn die Situation in Ihrer Umgebung auftaucht, gut, erledigen Sie sie – d.h., bringen Sie sie so zum Abschluss, dass sie wirklich beendet ist.

Jemand kommt daher und sagt (mecker, mecker, mecker). Ich habe zu viele von diesen Burschen erwischt. Schließlich bringe ich die Situation in Ordnung, wenn sie

bis zu diesem Punkt nicht in Ordnung gebracht worden ist. Die Person war bis zu diesem Punkt nicht gehandhabt worden.

Wenn Sie diesen Burschen haben, so handhaben Sie ihn. Handhaben Sie ihn, so dass er von da an bis ans Ende aller Zeiten gehandhabt bleibt. Versuchen Sie nicht, ihn lediglich so zusammenzuflicken, dass er keine Schwierigkeiten mehr verursachen wird.

Sie müssen auf Draht sein, um das zu machen, sehr auf Draht. Ein Beispiel war ein unzufriedener Steward. Der Bursche ging herum und servierte Schraubenschlüssel in der Suppe. Der Typ läuft so herum, und er läuft so herum, und er läuft so herum. Nun, lassen Sie es uns genau hier und jetzt in Ordnung bringen, wenn er die Situation denn so offensichtlich in Ordnung gebracht haben möchte. Der Bursche kommt, um sich seinen Lohn abzuholen, und das war's! Verstehen Sie, was ich meine. Es ist auf der Stelle abgeschlossen.

Hören Sie bitte damit auf, Situationen fortzusetzen, indem Sie sie an andere verweisen. Bringen Sie sie in Ordnung! Sie können intern mehr Dev-T, Verstimmungen und ARK-Brüche verursachen, als man überhaupt aufzählen kann, indem Sie einfach weiterhin die Verantwortung für das Beenden des Aktionszyklus abschieben. Das ist alles, was es ist, einfach eine Weigerung, Verantwortung für das Beenden eines Aktionszyklus zu übernehmen.

Jemand kommt zum Registrar, um sich einzuschreiben. Muss er, um herauszufinden, ob es dieser Person gestattet ist, sich einzuschreiben oder nicht, an acht verschiedene Terminale verweisen? Nein. Er schreibt den Burschen entweder ein oder er schreibt ihn nicht ein.

Übernehmen Sie Verantwortung für die verschiedenen Aktionszyklen. Wenn Sie Verantwortung für sie übernommen haben, dann wollen wir nirgendwo mehr etwas von ihnen hören.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO  
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 21. NOVEMBER 1968  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## ÜBERGEORDNETE RICHTLINIE

Wir liefern immer, was wir versprechen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. DEZEMBER 1968

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

GUTER SERVICE

(Ursprünglich von LRH als LRH ED 74 Int am 23.12.68  
geschrieben. Herausgegeben als ein HCO PL am 28. April 73.)

Die Öffentlichkeit erwartet guten Service. Sie meint damit exakte Zeitplanung, präzise Rechnungsführung, richtige Adressen, gute technische Vermittlung von Ausbildung und Prozessing.

Die häufigste Quelle von ARK-Brüchen mit der Öffentlichkeit ist, wie schon viele Male in Richtlinien aufgezeigt wurde, UNGENAUE RECHNUNGSFÜHRUNG. Dies wird durch ein Faktura-Ablagesystem in den Griff bekommen; und für jede Person, die irgendetwas erwirbt, gibt es einen Folder *in der Buchhaltung*, falls diese Person mehr oder weniger als den tatsächlichen Beitrag für den Dienst entrichtet. Kredit wird heutzutage nur selten gewährt, außer in der Qualifikationsabteilung. Sie können durch ungenaue Rechnungsführung Geld und Mitglieder verlieren.

Eine zweite Ursache von ARK-Brüchen ist, dass der Name einer Person sich zweimal oder dreimal auf der Adressversandliste befindet, sodass sie zwei oder drei Postsendungen bekommt.

Eine dritte Ursache ist, dass Briefregistrare in ihren Briefen einen Dienst anbieten, den die Person bereits in Anspruch genommen hat. Das passiert nur dann, wenn Briefregistrare schreiben, ohne dass sie die Folder der Person vor sich haben oder wenn die Zentralakten im Rückstand sind.

Eine vierte Ursache ist, es zu versäumen, in Briefen die Fragen einer Person zu beantworten.

Eine weitere Ursache ist eine Ethikungerechtigkeit.

Noch eine weitere ist, es für Leute schwer zu machen zu helfen – eine zu hart gemachte Herausgabegenehmigungslinie.

Die meisten Orgs kümmern sich extrem gut um die Person vor ihnen. Es sind die Buchhaltung, der Postversand und die verwaltungsmäßigen Kleinigkeiten, wo sich Nachlässigkeit breit macht.

Eine Quelle von Abwärtsstatistiken liegt darin, die CF in „heiße“ und „kalte“ Akten zu unterteilen und es zu versäumen, an die kalten zu schreiben. Es ist nicht gestattet, tonnenweise CF-Folder von der Linie wegzunehmen. Es verursacht den Leuten auch ARK-Brüche, wenn sie überhaupt nichts hören.

Die Mitarbeiter von Scientology Orgs machen ihre Sache bemerkenswert gut.

Es ist nahezu unvernünftig von der Öffentlichkeit, sich über Dinge wie Rechnungsschreibung zu beklagen, da wir diese Sachen immer korrigieren. Aber die Öffentlichkeit hat die aalglatte Verwaltung von Fluggesellschaften usw. als Vergleich.

Ich betrachte Angriffe gegen oder Kritik an Orgs und Mitarbeitern in der Tat als eine persönliche Beleidigung, und wenn jemand sich zu sehr über eine Org beklagt, dann frage ich ihn gewöhnlich, warum er kein Mitarbeiter ist, um es in Ordnung zu bringen und dafür zu sorgen, dass es richtig läuft. Ich empfehle diese Herangehensweise gegenüber dem Kritiker.

Und ich empfehle auch Beachtung der obigen Punkte bezüglich Verwaltung.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. MAI 1971

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HAS  
MITARBEITER-HÜTE

### SERVICE

Der wesentliche Bestandteil eines jeden Postens ist SERVICE.

Ein Hut ist im Wesentlichen BEITRAGEND. Er trägt zu der allgemeinen Produktion des TEAMS bei.

BEITRAGEN an sich ist eine Philosophie. Sie finden Sie in den Faktoren. Sie stellen auch fest, dass es in der Wirtschaft Anwendung findet. Man TRÄGT BEI. Es wird ZU einem BEIGETRAGEN. Daraus, dass andere FÜR andere etwas BEITRAGEN, die dann einen Rückbeitrag liefern, zieht man ebenfalls einen Nutzen.

Wenn Beitragen eingeschränkt oder nicht erlaubt, verweigert oder zurückgehalten wird, so kommt man zu dem Phänomen des ARK-Bruches in Form von abgeschnittenem K – Kommunikation. (Wobei A für Affinität und R für Realität steht.)

ARK-Brüche gehen schädlichen beabsichtigten Handlungen voraus.

Sie können somit erwarten, dass, wenn das BEITRAGEN nicht in gewissem Ausmaß im Gleichgewicht ist, Schwierigkeiten und Verstimmungen auftreten.

Von solchen Zusammenbrüchen her erhalten wir die Gewalttätigkeiten von Streiks, politischen Philosophien und sogar Revolutionen.

Ein Wohlfahrtsstaat, der keinen Beitrag verlangt, wird schließlich mit Revolution bezahlt werden.

Ein Hut, der „getragen wird“, ohne zum Team beizutragen oder ohne dass man seine wirklichen Leistungen beiträgt, wird Folgendes verursachen: a) Eine Verstimmung und ein Unbehagen bei einem selbst, b) eine schädliche Reaktion von Seiten anderer und c) Reaktionen im übrigen Team.

Moral ist von PRODUKTION abhängig. Produktion wird durch zahlreiche Beiträge gedanklicher oder physischer Natur zustande gebracht.

Jede existierende Organisation oder Zivilisation ist die Gesamtsumme ihrer Beitragenden in Vergangenheit und Gegenwart, was deren gedankliche und physische Beiträge betrifft.

Einige tragen viel bei, einige wenig.

Belohnungen sind nicht unbedingt proportional zum Beitrag und bestimmen nicht unbedingt das Ausmaß des Beitrags.

Tatsächlich ist eine „Belohnung“ das, was man ersehnt, nicht das, was gegeben wird.

Anerkennung und Bestätigung sind häufig viel wertvoller als materielle Belohnungen, und dafür wird gewöhnlich weitaus härter gearbeitet als für bloße Bezahlung.

Selbst der Umstand, dass man zu einem wichtigen Team gehört, ist ein Beitrag, den man zurückbekommt. Also ist „Anerkennung der Mitglieder“ für das Team Teil der Belohnungen, die man erreicht.

Das, was man als Gegenleistung für einen Beitrag erhält, ist genauso verschieden wie die Wünsche des Menschen.

Von jedem, der einen Hut hat, wird erwartet, dass er den Service beiträgt, der im Hut umrissen ist.

Andere Teamkameraden und Mitglieder oder Auftraggeber oder „die Öffentlichkeit“ erwarten, dass ein Mitarbeiter seinen spezialisierten Service für diejenigen beiträgt, die ihn haben wollen.

Daher ist SERVICE ein Grundprinzip eines Hutes.

Vor vielen Jahren, als ich dies zum ersten Mal untersuchte, hatte ich eine hohe Befehlsposition inne. Nach sehr viel Aussortieren kam ich letztendlich zu der Schlussfolgerung, dass das einzige Privileg, welches sie mir übertrug, DAS RECHT ZU DIENEN war. Danach hatte ich den Posten im Griff. Und war glücklich mit ihm.

Es ist eine Gewissheit, dass Degradierung unausweichlich ist, wenn das Recht zu dienen unterbrochen oder verweigert wird.

Es lohnt sich, in Bezug auf das Glücklichein darüber nachzudenken.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 28. MAI 1971

AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HAS  
MITARBEITER-HÜTE  
CHECKSHEETS VON  
PRODUKT-OFFICERN/  
ORG-OFFICERN

## SERVICE UND ARBEITSBELASTUNG

Die Methode dafür, den Verkehr und die Arbeitsbelastung einer Org zu verringern, besteht in Folgendem:

1. Bringen Sie die Leute dazu, ihre Hüte zu kennen.
2. Geben Sie den Service, den der jeweilige Hut verlangt.
3. Geben Sie allen Vorgesetzten Checkouts sowohl auf alle untergeordneten Hüte als auch auf die Organisierungstafel, Funktionen sowie Zwecke von Einheiten, Aktivitäten und die aktuellen Programme.
4. Seien Sie sicher, dass die Leute der Personalsektion jeden Hut in der Org kennen.

Die Produktion wird im Hinblick auf Abschlüsse in die Höhe schießen.

Der Arbeitsaufwand wird geringer.

Warum ist das so?

### KEIN SERVICE

Wenn jeder Mitarbeiter auf einem „Kein Service“-Trip ist, wird die Menge der Personen und der Mitteilungszettel mindestens auf das Fünfeinfache ansteigen und die Produktion wird gegen null gehen.

Schauen Sie sich das an. Person A geht für den einen oder anderen Service zu Mitarbeiter-Terminal X. Terminal X sagt: „Ich kann Sie nicht auszahlen, weil die Finanzplanung ...“ Also bittet Person A einen anderen Mitarbeiter, der sagt: „Das bedarf der Genehmigung von G.“ Also geht Person A zu G, und ihr wird gesagt: „Wir haben gerade keine Liste zur Hand, deswegen ...“ Also geht Person A ...

Wo ist die Produktion?

Aber es sind eine Menge Leute da.



Mitarbeiter Y bekommt einen Mitteilungszettel An ... Von .... Er leitet ihn an Mitarbeiter Z weiter. Der leitet ihn an ...

Wo ist die Produktion?

Aber ganz sicher gibt es eine Menge hin- und hergeschickte Mitteilungszettel.

Dieses System, das in den meisten Bürokratien sehr in Mode ist, hat sogar einen Namen. Es heißt „das System des Weiterreichens“.

Niemand gibt Service. Keine Situation wird abschließend in Ordnung gebracht.

### ERNEUTE HANDHABUNG

Wenn das zu einem gewissen Maße kuriert worden ist, kann sich eine neue Situation entwickeln. Ein Service-Faksimile (das, was man verwendet, um andere ins Unrecht zu setzen) entwickelt sich.

„Sie haben es falsch gehandhabt!“ ist das Geheul.

So kommt es zu Forderungen, etwas nochmal zu handhaben.

Dies stößt die Org zurück zum HANDHABEN SIE ES NICHT, SONST ERHALTEN SIE EINEN VERWEIS.

Und erhöhter Arbeitsaufwand und verminderte Produktion setzen wieder ein.

Leute, die von vornherein ihre Hüte kennen und Service geben, müssen nicht angewiesen werden, etwas nochmal zu handhaben.

### HÜTE HERUNTERSCHLAGEN

Wenn eine höhere Führungskraft nicht alle Hüte und ihre jeweiligen Aufgaben kennt, weist sie Aufgaben falsch zu.

Damit werden diejenigen Hüte heruntergeschlagen, die schon aufgesetzt worden sind.

Das Ergebnis ist: kein Service.

Wenn eine Führungskraft alle Hüte, die Organisierungstafel, die Funktionen von Einheiten, Aktivitäten und aktuellen Programmen kennt, leitet sie ordnungsgemäß weiter und weist korrekt zu, die Produktion steigt und der Arbeitsaufwand sinkt.

### PATZER DER PERSONALSEKTION

Wenn Leute der Personalsektion nicht alle Hüte kennen, führen sie falsche Zuweisungen durch. Einige mir bekannte Militäreinrichtungen haben dies zu einer hohen Kunst entwickelt.

Das erhöht die Zeit für Hutausbildung und Ausbildung. Es steigert die Verwirrung.

Es reduziert die Produktion und steigert das Verkehrsvolumen.

Die Methode, um die Produktion zu steigern und das Verkehrsvolumen zu senken besteht darin, allen Leuten der Personalsektion Checkouts auf alle Hüte der Posten zu geben, die sie zuweisen. Dann wissen sie Bescheid.

## MUSICAL CHAIRS

Wenn in einer Org Musical Chairs gespielt wird – häufige Postenwechsel, Verwendung von bestimmten Bereichen der Org als Fundgruben für Personal – wird der Service reduziert; damit wird die Produktion reduziert und der Aufwand gesteigert.

Es gibt eine versteckte Art von Musical Chairs. Gehen Sie herum und fragen Sie die Leute, ob sie andere Posten wollen. Das macht sie instabil, setzt sie halb zwischen Posten, reduziert Service sowie Produktion und erhöht den Aufwand.

Faulheit, Sparmaßnahmen an falscher Stelle und ein Mangel an fachlichem Können bei der ANWERBUNG ist immer der Störfaktor hinter Musical Chairs.

Die Lösung ist ANWERBEN UND EINSTELLEN.

---

Wahrscheinlich können andere Wege erfunden werden, um das Durchführen von Diensten zu verhindern und jeden wie verrückt arbeiten zu lassen – aber das Obige sind die hauptsächlichen.

Um Produktion zu steigern und den Arbeitsaufwand zu reduzieren, ist es wichtig, dass Leute:

- A. ordnungsgemäß angeworben und auf Posten gesetzt werden;
- B. für den Posten gehutet und ausgebildet sind und die gesamte Theorie, alle praktischen Aufgaben und alle Übungen für den Posten absolviert haben;
- C. überzeugt werden, den erwarteten Service des Postens, den sie innehaben, zu geben;
- D. Kenntnisse als Vorgesetzte besitzen, die sowohl die Hüte ihrer Untergebenen, das Org Board und Funktionen kennen müssen als auch die Zwecke von Einheiten, Aktivitäten und gegenwärtigen Programmen;
- E. durch Schilder, Weiterleitung und Formulare unterstützt werden, um der Öffentlichkeit bzw. externem oder internem Verkehr korrekte Routen und Terminale zu geben, bei denen eine abschließende Handhabung stattfindet.

Sie wollen die Produktion erhöhen und die Arbeitsbelastung verringern?

Bringen Sie diesen PL „in“, „in“, „in“!

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



ANWEISUNGEN  
UND BEFOLGUNG

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 25. NOVEMBER 1970

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ORG-SERIE NR. 16

RICHTLINIE UND ANWEISUNGEN

Die wahrscheinlich größte Verwirrung, die es auf dem Gebiet des Organisierens geben kann, ist Umdrehen von „Richtlinien“ und „Anweisungen“.

Wenn die Definitionen dieser zwei Dinge nicht klar verstanden sind, können sie als dieselbe Sache identifiziert oder sogar vertauscht werden.

Wenn sie nicht deutlich verstanden werden, dann stellen Mitarbeiter ihre eigenen Richtlinien auf und verlangen Anweisungen vom Spitzenmanagement, womit die Rollen vollkommen umgedreht werden.

Die auf diese Weise erzeugte Verwirrung kann so groß sein, dass eine Organisation dadurch nicht mehr zu managen ist. Es wird für die Mitarbeiter unmöglich, ihre Arbeit zu verrichten, und das Management kann seinen Hut nicht tragen.

Leute in einer Organisation verlangen wie besessen Anweisungen vom Urheber der Richtlinie und handeln dann auf der Grundlage ihrer eigenen Richtlinien. Dies vertauscht die Dinge und kann eine andauernde Ursache von Desorganisation sein.

Da Richtlinien die Basis der Gruppenübereinstimmung sind, führen unbekannte oder von der falschen Quelle aufgestellte Richtlinien zu Nichtübereinstimmung und Uneinigkeit.

Vom Urheber der Richtlinie Anweisungen zu verlangen bzw. zu erwarten und Richtlinien von unautorisierten Quellen zu akzeptieren, stellt natürlich die gesamte Organisation auf den Kopf. Die unterste Ebene der Organisierungstafel wird zur Spitze der Organisierungstafel. Und die Spitze wird gezwungen, auf niedrigeren Ebenen (Erteilen von Anweisungen) zu handeln, was sie die Organisierungstafel hinunterzieht.

Dies ist allerdings nicht verwunderlich, da wir es hier mit Prinzipien zu tun haben, die in dem Bereich Organisation ziemlich neu sind, Prinzipien, die noch nicht klar formuliert worden sind. Für eine jede dieser beiden Funktionen GIBT ES KEIN EXAKTES DEUTSCHES WORT.

RICHTLINIE (engl.: Policy) hat als ein Wort in gegenwärtigen Wörterbüchern viele Definitionen, von denen nur eine zum Teil korrekt ist: „eine eindeutige Vorgehens- oder Handlungsweise, um künftige Entscheidungen zu lenken und zu bestimmen.“ Dem Wörterbuch zufolge ist es ebenfalls „Klugheit oder Weisheit“, „eine Vorgehensweise“ und eine Menge anderer Dinge. Von ihr wird sogar gesagt, dass sie an der Spitze festgelegt wird.

Daher hat das Wort so viele andere Bedeutungen, dass die Sprache selbst durcheinander geraten ist.

Dennoch hat das Wort im spezialisierten Feld von Management und Organisation ungeachtet der Wörterbuch-Vernebelung eine bestimmte Bedeutung.

RICHTLINIE BEDEUTET DAS VOM SPITZENMANAGEMENT FÜR EINE BESTIMMTE AKTIVITÄT ENTWICKELTE UND VERÖFFENTLICHTE PRINZIP, UM DIE PLANUNG UND PROGRAMMIERUNG ZU LEITEN UND UM DIE HERAUSGABE VON PROJEKTEN DURCH FÜHRUNGSKRÄFTE ZU AUTORISIEREN, WELCHE IHRERSEITS DAS ERTEILEN UND DURCHSETZEN VON ANWEISUNGEN ERLAUBEN, DIE DIE TÄTIGKEIT DES PERSONALS BEIM ERZIELEN VON PRODUKTION UND EXISTENZFÄHIGKEIT STEUERN.

RICHTLINIE ist daher ein Prinzip, durch das die Handhabung von Angelegenheiten gelenkt werden kann.

Für jedes große Gebiet oder jede allgemeine Tätigkeit, in die eine Organisation verwickelt ist, gibt es daher eine Richtlinie oder sollte es eine geben.

Beispiel: Die Firma hat eine Kantine für ihre Angestellten. Die sie betreffende Spitzenrichtlinie mag lauten: „Den Angestellten preisgünstig gutes Essen und sauberen, raschen Service zur Verfügung zu stellen.“ Anhand dessen könnte der Kantinenchef Pläne und Programme erstellen, wie er es angehen würde, dies zu erreichen. Sind diese genehmigt, so stellen sie die Grundlage der Anweisungen dar, die er erteilt.

Lassen Sie uns annehmen, dass der Kantinenchef das Gebiet Organisation nicht kennt und dass er nicht versuchte, eine Richtlinie festsetzen zu lassen oder herauszufinden, ob es eine gab, sondern seine eigene Richtlinie aufstellte und auf ihr beruhend Pläne und Programme erstellte und Anweisungen erteilte. Nur lautet die von ihm aufgestellte Richtlinie: „Kohle für die Firma machen.“

Nun beginnt der heftige Tumult.

Das Spitzenmanagement (der höchste Boss des Kantinenchefs) sieht, dass Stenotypistinnen an ihren eigenen Tischen von zu Hause mitgebrachte, kalte Mittagmahlzeiten essen, und beginnt eine Untersuchung. Wie kommt dies? Die Stenotypistinnen sagen dann: „Wir halten es für billiger, unsere eigenen Mittagmahlzeiten zu essen.“ Das Spitzenmanagement findet heraus, dass der Kaffee in der Kantine schrecklich ist und mehrere Mark kostet. Ausgetrocknete Sandwiches kosten ein Vermögen. Es gibt keinen Sitzplatz ... usw. Also erteilt das Spitzenmanagement *Anweisungen* (keine Richtlinie). „Verpflegen Sie diese Mitarbeiter!“ Aber nichts passiert, weil der Kantinenchef nicht dies und gleichzeitig „Kohle für die Firma machen“ kann. Das Spitzenmanagement erteilt weitere *Anweisungen*. Der Kantinenchef denkt, dass die auf der Vorstandsebene verrückt sein müssen. Wie kann man Kohle machen und dennoch die gesamte Belegschaft verpflegen? Und das Spitzenmanagement denkt, dass der Kantinenchef verrückt oder ein Halunke ist.

Nun vervielfachen Sie dieses in einer Organisation etliche Male, und sie bekommen schlechte Stimmung, Spannung und Chaos.

Lassen Sie uns annehmen, dass das Spitzenmanagement die Richtlinie aufgestellt hätte: „Etablieren und betreiben Sie eine Kantine, um die Mitarbeiter preisgünstig mit gutem Essen und sauberem, raschem Service zu versorgen.“ Aber der angestellte Kantinenchef wüsste nichts über Organisation, hörte sie, würde nicht erkennen, was Richtlinie ist, und würde es als eine „gute Idee“ einstufen. Idealistisch, wahrscheinlich zum Zwecke der PR für die Angestellten herausgegeben. „Aber als ein erfahrener Kantinenmann weiß ich, was sie wirklich wollen. Also werden wir eine Menge Kohle für die Firma scheffeln!“

Anschließend stützt er *alle* seine Befehle auf dieses Prinzip. Er kauft billig lausiges Essen ein, reduziert die Qualität, erhöht die Preise, verringert die Kosten, indem er niemanden einstellt und macht in der Tat Geld. Aber die Firma erhält ihre Einnahmen von glücklichen Kunden, die von glücklichen Mitarbeitern bedient werden. Daher verringert der Kantinenchef effektiv die wirklichen Einnahmen der Firma, indem er es versäumt, wie beabsichtigt Speisen und Getränke zu liefern, um etwas für die gute Moral der Mitarbeiter zu tun.

## UNVORHERSEHBAR

Es ist eine vollkommene Tatsache, dass kein Spitzenmanagement vorhersagen kann, WELCHE Richtlinien von seinen Untergebenen aufgestellt werden.

Der Fluch dabei ist, dass das Spitzenmanagement von „gesundem Menschenverstand“ abhängt, und gelegentlich anderen einen größeren Sachverstand zugesteht, als gerechtfertigt ist. „Natürlich wird jeder wissen, dass die Papiermesser, die wir herstellen, Papier schneiden sollen“. Aber der Betriebsleiter arbeitet aufgrund der Richtlinie, dass die Fabrik Arbeitsplätze für den Ort bereitstellen soll. Sie können sich die Streitigkeiten vorstellen, wenn die Papiermesser, die tatsächlich KEIN Papier schneiden, sich nicht verkaufen lassen und Entlassungen drohen.

Nahezu alle Stürme zwischen Arbeiterschaft und Management brechen aufgrund dieses Umstandes der Unkenntnis von Richtlinie los. Es ist nicht wirklich ein bewusster Konflikt hinsichtlich unterschiedlicher Richtlinien. Es ist ein Konflikt, der auf der unbekanntem Grundlage unbekannter oder nicht aufgestellter Richtlinie des Spitzenmanagements und dem Aufstellen von Richtlinie auf einer unautorisierten Ebene entsteht.

## ANWEISUNGEN

Das Wort „Anweisung“ (engl.: order) nimmt in den Zwei-Tonnen-Wörterbüchern zwei Spalten Kleingedrucktes in Anspruch.

Die einfache Definition ist:

EINE ANWEISUNG IST DIE ANLEITUNG ODER DER BEFEHL, DIE BZW. DER VON EINER AUTORISIERTEN PERSON AN EINE PERSON ODER GRUPPE INNERHALB DES EINFLUSSBEREICHES DER AUTORISIERTEN PERSON HERAUSGEGEBEN WORDEN IST.

Dies impliziert, dass eine ANWEISUNG vom Vorgesetzten zum Untergebenen geht.

Diejenigen Personen, die sich keine Organisation vorstellen können, die größer als ein paar Leute ist, neigen dazu, sämtliche Vorgesetzten pauschal zu Anweisungserteilern zusammenzufassen, neigen dazu, alles, was ein solcher Vorgesetzter sagt, in die Kategorie einer Anweisung zu packen, und neigen dazu, alle Untergebenen als Anweisungsempfänger in einen Topf zu werfen.

Das ist eine einfache Lebensart, das muss man sagen.

Tatsächlich macht das alle Vorgesetzten zu Bossen oder Feldwebeln und alle Untergebenen zu Arbeitern oder gemeinen Soldaten. Es ist eine sehr einfache Anordnung. Man muss dafür weder seine Fantasie noch seine Hirnmuskulatur in irgendeiner Weise anstrengen.

Unglücklicherweise gilt eine so organisierte Anordnung für die Metallabteilung der Werkstatt oder den Zug oder das Militärkommando. Sie versäumt es, ausgefeiltere oder komplexere Organisationen in Betracht zu ziehen. Und unglücklicherweise bedarf es einer komplexeren Organisation, um dafür zu sorgen, dass irgendetwas erledigt wird.

Wo man in einer Fabrik oder Firma die Mentalität eines Militärkommandos hat, erhält man leicht alle Arten von Konflikten.

Wenige Werkstattvorarbeiter, Feldwebel oder leitende Angestellte verschwenden niemals irgendwelche Zeit darauf zu versuchen, den „Mannschaften“ zu erzählen, was die Richtlinie ist. „Es war nicht unsere Sache, nach dem Grund zu fragen“ war das Todeslied der Leichten Brigade\*. Und öffnet auch dem Kommunismus die Tür.

Der Kommunismus wird wahrscheinlich keine gute Gesellschaft hervorbringen, weil er auf der Militärkommando-Mentalität basiert. Mit dem Kapitalismus ist es nicht deshalb bergab gegangen, weil er bekämpft wurde, sondern weil er nicht imstande war, mit der Militärkommando-Mentalität fertig zu werden. Die Richtlinien von beiden erfassen die Bedürfnisse des Planeten nicht genügend, um totale Akzeptanz zu erreichen.

Eine Anweisung kann einzig und allein deshalb erteilt werden, weil ihr Herausgeber in irgendeiner Weise das Recht erworben hat, Befehle zu geben und Befolgung zu erwarten.

Der Offizier, der leitende Angestellte, der Leiter der Werkstatt, der Feldwebel – jeder hat eine Berechtigung, eine Ermächtigung, ein „fiat“ von seiten einer höheren Autorität, die bzw. das ihn dazu berechtigt, denjenigen eine *Anweisung* zu erteilen, die sich ihm gegenüber zu verantworten haben.

Woher kommt also diese Autorität, Anweisungen zu erteilen?

Das Staatsoberhaupt, die Regierung, das Direktorium, der Stadtrat, solche Körperschaften, die man in einem Staat oder einer Firma als Spitzenmanagement ansehen könnte, erteilen die Autorität, Anweisungen zu erteilen.

\* Leichte Brigade: eine britische Brigade (600 Mann), die am Krim-Krieg beteiligt war. Am 25. Oktober 1854 griffen die Männer der Brigade die russische Frontlinie an, obwohl sie um die Torheit ihrer Befehle wussten, und wurden massakriert.

Dennoch erteilen solche Spitzenleute in der Regel nicht die Autorität, Anweisungen zu erteilen, ohne genau zu bestimmen, welchen Einflussbereich diese Anweisungen betreffen werden und um was es bei ihnen gehen wird.

Dies ist die Richtlinien schaffende, Ernennungen aussprechende Stufe in Aktion.

All dies ist in der Sprache selbst so schlecht und grob definiert, dass sehr seltsame Bedeutungen für die Wörter „Richtlinie“ und „Anweisung“ ausgedacht werden.

Wenn nicht präzise Bedeutungen dafür angegeben werden, wird Organisation zu einer sehr verworrenen Tätigkeit.

Versteht man es auf diese Weise, wird der folgende Satz sehr töricht: „Das Direktorium erteilte Anweisungen, den Lieferwagen zu beladen, und der Lastwagenfahrer freute sich zu sehen, dass seine Richtlinie des Handels zwischen den einzelnen Bundesstaaten befolgt wurde.“

Und dennoch wird eine Gruppe dies ihrem Direktorium ständig antun. „Ihr habt keine Anweisungen erteilt, dass ...“ „Wir haben auf Anweisungen gewartet ...“ „Ich weiß, dass wir die Türen hätten öffnen sollen, aber wir hatten keine Anweisung von der Beratenden Versammlung ...“

Dieselben Gruppenmitglieder, die selbst, um aufzustehen und sich zu setzen, auf eine mittels Sonderresolution des Vorstands gefasste Anweisung warten, werden jedoch am laufenden Band Richtlinien aufstellen. „Wir versuchen, andere ohne Einmischung ihre Arbeit erledigen zu lassen.“ „Ich arbeite nun daran, jedes Mitglied meiner Unterabteilung glücklich zu machen.“ „Ich leite diese Abteilung, um Streitigkeiten zu verhindern.“

Fragen Sie Beauftragte, Abteilungsleiter, Verantwortliche: „Auf der Grundlage welcher Richtlinie arbeiten Sie?“, und Sie werden eine rasche Antwort bekommen, die für gewöhnlich in völligem Konflikt zu jeglicher Vorstandsrichtlinie steht oder absolut davon abweicht. Und Sie werden häufig eine Beschwerde zu hören bekommen, dass niemand ihren Abteilungen Anweisungen erteilt, sodass sie nicht wissen, was zu tun ist.

---

Tatsache ist, dass RICHTLINIE das Recht verleiht, auf ihr beruhende Anweisungen zu erteilen, um dafür zu sorgen, dass sie eingeführt und befolgt und dass die Arbeit erledigt wird.

Eine Gruppe von Beauftragten, von denen jeder wie verrückt Richtlinien herausgibt, während sie darauf warten, dass die Firmenleitung ihnen Anweisungen erteilt, ist eine Situation von Durcheinander und drohender Katastrophe.

Richtlinie ist ein sehr, sehr langfristiges, leitendes Prinzip.

Eine Anweisung ist ein kurzfristiger Befehl, um eine Richtlinie oder die sich aus Richtlinie entwickelnden Pläne oder Programme in die Tat umzusetzen.



„Die Leute sollten in bequemen Sesseln im Wartezimmer Platz nehmen können“ ist eine Richtlinie.

„Setz dich“ ist eine Anweisung.

---

Wenn Richtlinie so verstanden wird, dass sie Leute dazu ermächtigt, Anweisungen zu erteilen, wird das Bild viel klarer.

---

„Postenzweckklären“ ist ein anderer Weg zu sagen: „Sorgen Sie dafür, dass die diesen Posten und seine Pflichten bestimmenden Richtlinien bekannt sind und verstanden werden.“

---

Wenn eine Organisation diese Dinge nicht vollkommen klar versteht, wird sie in Anspannung und internem Konflikt arbeiten.

Wenn eine Organisation dafür sorgt, dass diese beiden Dinge vollständig geklärt werden, wird sie eine angenehme und effektive Gruppe sein.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. MAI 1965  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN  
HÜTE VON KOMMUNIKATOREN  
HÜTE DER UNTERABTEILUNG FÜR  
INSPEKTIONEN UND BERICHTE

## KLEMMBRETT FÜR BEFEHLE UND ZEITMASCHINE

Führungskräfte müssen ein „Klembrett für Befehle“ haben und benutzen.

In Scientology gilt: Wenn es nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr. Dies ist eine wesentliche Richtlinie.

Sie gilt für alles.

Jeder Befehl, den eine Führungskraft erteilt, muss schriftlich sein.

Sie macht dies auf einem Klemmbrett. Darauf befindet sich ein Stoß Papier in der Farbe ihrer Abteilung. Es hat ein Blatt Kohlepapier und einen Kugelschreiber, der durch das obere Ende der Klammer gesteckt wird. Für Leute, die herumgehen, kann es auf der Rückseite einen Haken haben, mit dem man es am Gürtel anbringen kann. Das ist das Klemmbrett für Befehle.

Sogar wenn man einen mündlichen Befehl erteilt, wird er auch aufgeschrieben.

Die Führungskraft behält keine Kopien ihrer Befehle. Das wird von der Unterabteilung für Inspektionen und Berichte gemacht.

Das Original wird der Person ausgehändigt, der der Befehl erteilt wird. Die Kopie wird an die Sektion für Inspektionen der Unterabteilung für Inspektionen und Berichte gesandt. Wenn man nicht in der Nähe seiner Kommunikationsstation ist, werden die Durchschläge auf dem Klemmbrett für Befehle gelassen, bis man zurückkommt. Dann werden alle Kopien an die Sektion für Inspektionen gesandt.

### DIE AKTION DES KOMMUNIKATORS

Der Durchschlag eines Befehls wird an die Sektion für Inspektionen gesandt, da es sich offensichtlich um einen Durchschlag und einen Befehl handelt. Er wird auf keine andere Weise gekennzeichnet.

Ein Original, das durch die Kommunikationslinien gesandt wird, ist offensichtlich ein Originalbefehl, da es kein Durchschlag ist. Es wird einfach an den Korb des Adressaten zugestellt.

## DIE AKTION DES UNTERGEBENEN

Die Person, die den Befehl empfängt, führt ihn aus, erklärt auf dem Originalbefehl, den sie erhalten hat, dass sie es getan hat (oder nicht ausführen konnte), und sendet ihn AN DIE SEKTION FÜR INSPEKTIONEN. Jedoch, selbst wenn sie diese an ihren Vorgesetzten, der ihn erteilt hat, sendet, sendet der Kommunikator sie trotzdem nur an die Sektion für Inspektionen.

## DIE AKTION DER SEKTION FÜR INSPEKTIONEN

Die Sektion für Inspektionen hat eine Zeitmaschine. Sie besteht aus einer Reihe von Körben, die jeden Morgen um einen Korb weitergerückt wird.

Ein Durchschlag eines Befehls wird in den heutigen Korb gelegt.

Wenn das Original hereinkommt, wird der Durchschlag aus dem Korb ausgegraben (mit Hilfe des Datums und der Farbkennzeichnung) und Original wie Durchschlag werden aneinandergeheftet und an die Führungskraft, die den Befehl erteilt hat, gesandt.

Befehle, die nicht innerhalb einer Woche befolgt wurden, fallen natürlich aus der Zeitmaschine heraus, indem sie im Korb auftauchen, der heute geleert wird. (Dieser wurde eine Woche vorher gefüllt und täglich einmal weitergerückt).

Vom Befehl wird eine Kopie gemacht, diese wird zur Ablage in der Ethikakte des Mitarbeiters an Ethik geschickt und zählt als Bericht gegen den Mitarbeiter.

Der Durchschlag wird an die Führungskraft, die den Befehl erteilt hat, zurückgeschickt, um zu zeigen, dass ihr Befehl nicht befolgt wurde, sodass sie die Situation handhaben kann. Von der Führungskraft ist in diesem Fall kein Bericht erforderlich, da eine Kopie bereits bei Ethik ist.

Die Führungskraft sollte Ermittlungen durchführen oder Ethik darum bitten, falls die Angelegenheit von größerer Wichtigkeit ist.

Wenn ein Original an die Sektion für Inspektionen zurückgesandt wird, für das kein Durchschlag besteht, wird es kopiert, behalten und die Kopie mit dem Vermerk „Werte(r) Herr/Frau ..., ein Durchschlag Ihres Befehls ist nicht auffindbar. Haben Sie versäumt einen einzureichen?“, an die Führungskraft gesandt. Das diszipliniert eine vergessliche Führungskraft. Wenn die Sektion für Inspektionen die Antwort erhält, befestigt sie das Original daran und sendet sie an die Führungskraft zurück.

## MÜNDLICHER BEFEHL

Ein Untergebener kann einen mündlichen Befehl an Ethik berichten, da er seine Statistiken und seine Arbeit in Gefahr bringt, indem es die Möglichkeit offen lässt, dass gesagt wird, der Befehl habe anders gelautet.

## PROJEKT-ANORDNUNG

Wenn das Erledigen von etwas mehr als zwei Wochen erfordert, ist es ein *Projekt* und kann nicht ohne Genehmigung des Büros von L. Ron Hubbard, Autorisierungssektion für Entwürfe und Planungen, angeordnet werden. Wenn ein Projekt ein Okay erhalten hat, hat es eine Nummer und seine Nummer muss auf die Anordnung als Projekt-Nummer \_\_\_\_\_ gesetzt werden.

Die Sektion für Inspektionen ordnet Projekte in ihren eigenen Akten ein. Diese werden auch auf die Zeitmaschine gesetzt, wobei einmal im Monat oder einmal im Jahr eine Aktenschrankschublade geleert wird. Projekte laufen nur für einen Monat oder ein Jahr und müssen routinemäßig von der Sektion für Inspektionen inspiziert werden, die dann dem Büro von L. Ron Hubbard jeden Fortschritt oder dessen Fehlen berichtet.

## DRINGENDE BEFEHLE

Befehle, die von einer Führungskraft als „Dringend“ gekennzeichnet sind, werden in eine eintägige Zeitmaschine gegeben und an einem Tag – in derselben Weise wie oben für eine Woche beschrieben – gehandhabt.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 19. JULI 1965

AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ALLE ABTEILUNGEN

**RICHTLINIEN – WIE MAN MIT LEUTEN UMGEHT, DIE  
RICHTLINIEN ZITIEREN, UM EINEM ZU ZEIGEN, DASS  
SIE DIESE NICHT BEFOLGEN KÖNNEN**

Einige Orgs werden feststellen, dass bestimmte Mitarbeiter Richtlinien benutzen, um Aktionen zu stoppen.

Wenn diese Mitarbeiter ihre Arbeit einfach nicht erledigen wollen, obwohl sie in Richtlinienbriefen leicht verständlich ist, dann sagen sie Ihnen, bestimmte Richtlinien seien verkehrt oder könnten nicht befolgt werden.

Der beste und einzige effektive Weg, um damit umzugehen, ist zu sagen:

„Da du ein Experte in Richtlinien bist, gestatte mir, dir ein paar Fragen zu stellen.“ Greifen Sie einen Richtlinienbrief heraus, der sich auf den Posten der Person bezieht, und fangen Sie an, eine Hutüberprüfung darauf zu machen.

Da eine solche Person Richtlinien benutzt, um Tätigkeiten zu stoppen und zu zeigen, dass Richtlinien verkehrt sind, wird eine Widerlegung wie die obige in angemessener Weise von dieser Gewohnheit abschrecken.

Wenn Leute nicht arbeiten wollen, werfen sie Linien über Bord und finden Wege, Richtlinien dazu zu verwenden, darüber zu diskutieren.

Richtlinien sind wertvoll.

Aber SÄMTLICHE Richtlinien existieren einzig, um dafür zu sorgen, dass die Arbeit erledigt wird, und um Punkte der Übereinstimmung zu etablieren, die Verkehrsflüsse ermöglichen.

Wenn der Verkehr nicht fließt und jemand sagt: „Richtlinie so und so verhindert es“, dann führen Sie umgehend eine Hutüberprüfung durch, und Sie werden staunend feststellen, dass er nicht einmal genug darüber weiß, dass er damit nicht übereinstimmen könnte.

Nichtübereinstimmung mit Richtlinien ist Nichtübereinstimmung damit, dass die Arbeit erledigt wird. Und sie wird immer von einem völligen Mangel an Daten über die zitierte Richtlinie begleitet.

Es ist ein sicheres Heilmittel.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. AUGUST 1990

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE ORGS  
ALLE MITARBEITER

## DIE VERWENDUNG VON ANWEISUNGEN ODER RICHTLINIEN, UM PROBLEME ZU SCHAFFEN

Modifiziert: HCO PL 19. Juli 65

RICHTLINIE – WIE MAN MIT  
LEUTEN UMGEHT, DIE  
RICHTLINIEN ZITIEREN, UM  
EINEM ZU ZEIGEN, DASS SIE SIE  
NICHT BEFOLGEN KÖNNEN

Manchmal kann es in einer Organisation vorkommen, dass gewisse Mitarbeiter Richtlinien oder eine Anweisung benutzen, um statt Produktion Probleme hervorzubringen.

Das exakte Phänomen ist Folgendes: *Eine Anweisung oder Richtlinie wird verwendet, um Probleme zu schaffen.*

Daher werden die folgenden Punkte in Scientology zu Ethikverstößen gemacht und als Verbrechen eingestuft:

1. BEI DER DURCHFÜHRUNG VON ANWEISUNGEN PROBLEME ZU SCHAFFEN.
2. RICHTLINIEN ZU VERWENDEN, UM PROBLEME ZU SCHAFFEN.

Wenn ein solcher Verstoß begangen wird, kann er in der Einberufung eines Ethik-Gerichtes oder eines Komitees der Beweisaufnahme resultieren.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Zusammenstellung  
unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilation*

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 23. JANUAR 1968

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

**BEFEHLE  
UND VERANTWORTUNG**

(Ursprünglich von LRH als Flag Order 407 vom 23. Jan. 68 geschrieben,  
mit dem gleichen Titel. Herausgegeben als ein HCO PL am 30. Apr. 69.)

Befehle erfolgen nur dort, wo Verantwortung versagt hat.

Nicht-Befolgung erfolgt nur, wenn Befehle erteilt werden mussten.

Falsche Berichte erfolgen nur, wo es Unkenntnis der Daten gibt oder Befehle umgangen werden.

Und die Abwärtsspirale beginnt, wo Verantwortung versagt hat.

Ich denke nicht, dies überlaufen zu müssen, indem ich die anschauliche Darstellung fortsetze.

**L. RON HUBBARD  
GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. MAI 1985  
(Auch als ein HCOB herausgegeben, gleiches Datum und gleicher Titel)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DEFINITION VON VERANTWORTUNG

VERANTWORTUNG: DIE NICHTANERKENNUNG UND VERWEI-  
GERUNG DES RECHTES AUF EINMISCHUNG ZWISCHEN EINEM  
SELBST UND JEDEM WESEN, JEDER IDEE, JEDER MATERIE, JEDER  
ENERGIE, JEDEM RAUM, JEDER ZEIT ODER FORM, UND DIE  
ANNAHME DES VOLLEN RECHTS, DARÜBER ZU BESTIMMEN.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. MAI 1974

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### ANWEISUNGEN

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 5. Mai 74 geschrieben. Herausgegeben als ein HCO PL am 28. Aug. 80.)

*Anweisungen* werden nur dann notwendig, wenn KOOOPERATION fehlschlägt.

Kooperation schlägt fehl, weil die Szene und die Technologie, die die Dinge dazu bringt, richtig zu laufen, zu wenig verstanden werden. Wenn die Leute sich nicht selbst darüber informiert halten, was gerade vorgeht, verstehen sie die Szene nicht.

Daher fangen sie an, Anweisungen zu verlangen.

Kooperation ist Anweisungen jederzeit übergeordnet. Aber „ko“ bedeutet: *zusammen*. Es gibt gar kein „zusammen“, wo es kein Verstehen darüber gibt, was vor sich geht. Also hängt Kooperation davon ab, die Szene sehen und begreifen zu können. Und von der Technologie, die die Dinge dazu bringt, richtig zu laufen.

Wenn von mir „Anweisungen“ verlangt werden, weiß ich sofort, dass Verstehen fehlt. Daher kann keine Initiative aufkommen – Anweisungen nehmen ihre Stelle ein.

Also – was geht *tatsächlich* vor? Was versuchen die Vorgesetzten oder ich zu erreichen oder erledigt zu bekommen? Worin besteht die Szene?

Es gibt keine wirkliche *Operation* ohne Kooperation.

Und wenn Sie sich auf Ihre „vier Buchstaben“ in einen Kursraum setzen, erhalten Sie die gesamte Technologie eines jeden Bereiches, von dem Sie je gehört haben – einschließlich Ihres Hutes.

Das sind die Grundlagen des Erfolgs – im Bilde zu sein über die gegenwärtige Szene (keine Gerüchte, sondern Fakten); zu sehen, welche Technologie man braucht, und sie schnell zu begreifen; Kooperation mit dem Team.

Wenn man das täte, würde man monatelang niemals eine Anweisung hören (oder einen Ethik-Zustand zugewiesen bekommen) – und man würde *hoch aufsteigen*.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 16. APRIL 1970  
AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## WILLKÜRFAKTOREN

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 16. April 1970 geschrieben.  
Als ein HCO PL und HCOB herausgegeben am 5. Nov. 1980)

Ein „Willkürfaktor“ ist eine falsche Anordnung oder ein falsches Datum, das in eine Situation oder Gruppe hineingebracht wird. Es ist eine Dritte-Dynamik-Aberration.

Ein Willkürfaktor ist etwas, das ohne Grund hineingebracht wurde. Für die Tech darüber verweise ich Sie auf Dianetik: Die Entwicklung einer Wissenschaft. Es ist ein faszinierendes Gebiet, Willkürfaktoren.

Ich stellte eines Tages fest, dass Leute Die Probleme der Arbeit nicht gelesen hatten, in dem Verwirrung und das stabile Datum zum ersten Mal behandelt wird. Nachdem ich dieses Thema vermittelt hatte, wurde sehr deutlich, warum wir stabile Terminale hatten. Stabile Daten sind die andere Seite der Medaille. Ein Willkürfaktor könnte als falsches stabiles Datum bezeichnet werden.

Wenn wir nun erreichen können, dass Willkürfaktoren verstanden werden, werden wir einige Fortschritte machen.

Immer, wenn wir als eine Organisation die grundlegende Philosophie von Dianetik und Scientology verletzen, geraten wir in trübes Wasser.

Zum Beispiel ist beim Fallüberwachen die ganze Schwierigkeit die, dass die Theorie des Verstandes nicht erlernt wird, sondern nur die mechanischen Prozesse. Wenn man die grundlegende Zusammensetzung des Verstandes nicht kennt, sondern nur die Prozesse, lernt man nie, WARUM oder wann man die Prozesse verwendet. Daher kann man ein Auditor sein, aber als Fallüberwacher versagen, wenn man nicht weiß, WARUM und daher WANN man einen Prozess verwendet.

Ein Fallüberwacher sollte ein Experte bezüglich Die ursprüngliche These und der ersten Kapitel von DMSMH und hinsichtlich 8–80 und 8–8008 sein. Ich möchte wetten, dass jene, die „Fallüberwachen“ studieren, sich über Prozesse gerade jetzt immer noch den Kopf zerbrechen!

Kennen Sie sich mit Ihren Grundlagen aus. Sie sind in unseren allerältesten Büchern enthalten. Alle Fortschritte bezogen sich darauf, die Grundlagen besser in den Griff zu bekommen.

Dies gilt für PCs und ebenso für Organisationen.

Seien Sie vertraut mit dem WARUM und Sie können sagen, WANN.

Wenn Sie die grundlegendsten, in Dianetik- und Scientology-Büchern angegebenen Daten kennen würden und wenn Sie die Scientology-HCO-Bulletins und -Richtlinienbriefe und Sea-Org-Flag-Orders kennen würden, würden Sie niemals überhaupt eine Anordnung brauchen. Sie würden mit der wirklichen Absicht vertraut sein und könnten alles ausarbeiten.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. MAI 1969

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### ANWEISUNGEN VERSUS WILLKÜRLICHKEITEN

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 22. Mai 69  
geschrieben. Herausgegeben als ein HCO PL am 6. Okt. 80.)

Neulich abends sagte ich auf eine Anfrage hin, dass die Mannschaftsmitglieder teilzeit auf dem Dianetik-Kurs studieren könnten. Dies wurde eine unumschränkte Anweisung, eine Willkürlichkeit, die voll in Kraft gesetzt wurde. Und nicht nur das, sondern es wurde auch von niemandem in Ordnung gebracht.

Warum nicht?

Wenn irgendjemand sich die Mühe gemacht hätte, die Anweisung, dass „alle studieren müssen“ zurückzuverfolgen, hätte er herausgefunden, dass es eine falsche Willkürlichkeit war.

Beinahe jede existierende Outness kommt von dieser Art Willkürlichkeit.

Eine Gruppe, die darauf besteht, in der glorreichen Unverantwortlichkeit von Anweisungen zu sitzen, und nur von Anweisungen, wird sich niemals zu einer wahren Gruppe entwickeln.

Wenn Sie einen wirklichen Blick darauf werfen möchten, was sie tun, so stellen Sie sich selbst diese Frage: Woher bekomme ich meine Anweisungen?

Ich bekomme sie aus der Beobachtung der Situation. Und ich erteile Befehle, die auf einer Vorhersage von Konsequenzen beruhen.

Solange Sie das nicht können, werden Sie sich belästigt, herumkommandiert und unterdrückt fühlen. Nicht deshalb, weil irgendjemand daran interessiert ist, irgendjemanden zu unterdrücken. Sondern einfach, weil jemand versucht, eine sichere Umgebung zu schaffen, mit Leuten zusammenstößt, die nicht beobachtet oder nichts unternommen haben, und deshalb Anweisungen erteilt.

Ich glaube nicht, dass irgendjemand die Antipathie, die ich gegenüber autoritärer Herrschaft hege, vollständig versteht. Der Grund, weshalb Sie mich ärgerlich werden sehen, ist zu keinem geringen Teil Protest dagegen, dass ich gezwungen bin, irgendwie mit einer Situation klarzukommen, die durch Nachlässigkeit anderer auftritt. Warum gerade mich aussuchen, die Lage zu retten? Dieses Schiff, dieser

Planet und dieses Universum sind auch die Angelegenheit anderer. Ich habe kein Monopol auf die Fähigkeit, zu beobachten und zu handeln.

Der Feldzug, eine Gruppe, die Freiheit als ihr Hauptziel hat, in eine Diktatur zu zwingen, ist bei mir etwa so beliebt wie ein Feuer in einer Schießpulverfabrik.

Freiheit hängt von Fähigkeit ab.

Wir können und werden diesem Planeten Freiheit bringen. Aber nur, falls und wenn wir aufhören, Anweisungen zu verlangen, und beginnen, zu beobachten und aufgrund unser eigenen Vorhersagen zu handeln.

Sie schaffen sicherlich keine sichere Umgebung für mich, wenn ich der Einzige bin, der hört, dass ein Mann über Bord gegangen ist, und der Einzige bin, der sieht, dass den Stewards erlaubt wird, Geschirr zu waschen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. DEZEMBER 1969

AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER

DRINGEND

INFRAGESTELLEN VON ANWEISUNGEN

Es geschieht gelegentlich, dass eine Anweisung herausgegeben oder eine Richtlinie in Kraft gesetzt bzw. deren Existenz bemerkt wird, die in Verlust oder Zerstörung resultierte, wenn sie für einen bestimmten Bereich vollständig in Kraft gesetzt würde.

Jemand, dem zum Beispiel gesagt wird, alle Verwaltungs-Unterabteilungen vollständig mit Personal zu besetzen, stellt fest, dass es das Verhältnis von technischen Mitarbeitern zu Verwaltungsmitarbeitern durcheinander bringen würde.

Anstatt die Anweisung in Kraft zu setzen, sollte er sie wie folgt beanstanden:

- A. Name des Herausgebers und die genaue Anweisung,
- B. Der Grund, weshalb sie – in Kraft gesetzt – in Verlust oder Zerstörung resultieren würde.
- C. Ein Vorschlag, der das Problem löst, das durch die Anweisung gelöst werden sollte.

Nicht-Befolgung als Methode, eine destruktive Anweisung zu umgehen, ist sehr riskant. Es ist viel, viel besser, die obige Eingabe zu machen.

Loszulegen und die Anordnung in Kraft zu setzen, obwohl sie Verlust oder Zerstörung bedeutet, ohne jemanden in Kenntnis zu setzen, ist selbst sehr destruktiv.

Manchmal wird eine Richtlinie falsch interpretiert, sodass Verlust und Zerstörung daraus resultieren würden, wenn jemand sie so, wie sie interpretiert wurde, vollständig in Kraft setzen würde. Ein Beispiel dafür war ein bestimmter Kurs, der in einer Richtlinie ausgelassen wurde. Jemand hat das nicht in Frage gestellt, sondern statt dessen den Kurs geschlossen und Tausende Dollar an Vorauszahlungen dafür rückerstattet. Das war eine Fehlinterpretation der Richtlinie, die eigentlich nur Kursstufen behandelte. Die korrekte Maßnahme sämtlicher Beteiligten wäre gewesen, eine „Infragestellung“ zu schreiben.

Ein anderes Beispiel war eine Anweisung, die die Mitarbeiterin eines Briefregistrars abschaffte und entließ, weil ein Festgehalt gezahlt wurde. Die Organisation befolgte diese Anweisung und stürzte sich prompt in Schulden, da dies

die einzige verfügbare Schreibkraft war, und ihre Entlassung wirkte sich zerstörerisch auf die gesamten Einnahmen aus. Mindestens ein halbes Dutzend Leute hätten diese Anweisung in Frage stellen müssen, bevor sie ausgeführt wurde.

Eine Richtlinie, die für eine große, wohlhabende Org geschrieben wurde, wird einer kleinen Org aufgezwungen. Sie wird ausgeführt, obwohl dies nicht korrekt erscheint. Das Resultat ist zerstörerisch.

Die wirkliche Bedeutung von Richtlinien kann durch erneute Interpretation verdreht werden. Wenn dies gemacht wird und man sieht, dass es destruktiv ist, ist jeder, der dieser erneuten Interpretation folgt, ebenso schuldig wie der Fehlinterpretierende. Die korrekte Maßnahme ist die Infragestellung.

Sogar ein „Sie sind entlassen“ kann eine inkorrekte Anweisung sein und kann in Frage gestellt werden, wenn es wie oben durchgeführt wird.

„Ihr Klasse-VIII-Auditor wird zum HCO ES Kanada ernannt.“ Großartig. Aber Sie wissen, dass Sie nur einen Klasse-VIII-Auditor haben. Zu erlauben, dass diese Anweisung ausgeführt wird, ist destruktiv. Eine Anweisung, die Ihre besten Auditoren zu Verwaltungsmitarbeitern macht und die technische Abteilung verkümmern lässt, sollte einen wahren Sturm an Infragestellungen auslösen, selbst vom Hausmeister.

WENN MAN EINE DESTRUKTIVE ANWEISUNG AUSFÜHRT, ENTHEBT EINEN DIES NICHT DER VERANTWORTUNG. Derjenige, der einer solchen Anweisung folgt, ist tatsächlich weitaus schuldiger als derjenige, der sie herausgegeben hat, weil derjenige, der sie befolgt, direkt vor Ort und fähig ist, zu BEOBACHTEN, während der Herausgeber möglicherweise nicht zur Stelle ist.

Die Infragestellung sollte – gemäß A-B-C oben formuliert – an den Herausgeber gehen. Sollte danach immer noch auf der Ausführung der Anweisung bestanden werden und sie immer noch destruktiv sein, so senden Sie die Anweisung mit allen Unterlagen an die nächste Sea-Org-Einheit. Markieren Sie sie mit DESTRUKTIVE ANWEISUNG und bitten Sie um Hilfe bei der Handhabung. In der Zwischenzeit weigern Sie sich, sie auszuführen.

NIEMAND KANN FÜR EINE INFRAGESTELLUNG, DIE IN RICHTIGER FORM ABGEFASST WURDE, EIN KOMITEE DER BEWEISAUFNABME ERHALTEN.

Der Gebrauch dieser Richtlinie, um Routinemaßnahmen zu vermeiden, die offensichtlich nicht Verlust und Zerstörung zur Folge haben, und die, WENN SIE NICHT ERLEDIGT WERDEN, Verlust oder Zerstörung zur Folge haben, kann eine Untersuchung nach sich ziehen. Und derjenige, der die Anweisung zurückwies, kann für jegliche resultierende Zerstörung verantwortlich gemacht werden.

Diese Richtlinie trifft hauptsächlich auf neue, nicht routinemäßige Anweisungen oder versuchte Veränderungen zu.

Einer Org oder Person einen inkorrekten Ethikzustand zuzuweisen, fällt unter diese Richtlinie.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. MÄRZ 1971  
AUSGABE II

(Auch herausgegeben als Flag Order 2804,  
EINE HUTAUSBILDUNGSÜBUNG FÜR EINEN POSTEN)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## FÜHRUNGSABSICHT UND IHR POSTEN

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 12. März 1971 geschrieben.  
Als ein HCO PL herausgegeben am 2. Okt. 80.)

Haben Sie ausgearbeitet, was die *Führungsabsicht* (nicht Befehle, sondern Absicht) für Ihren Posten ist?

Wenn Sie das getan haben, dann arbeiten Sie Folgendes aus: Sind die Befehle, die Sie geben, mit der Führungsabsicht in Einklang?

Und dann, wenn Sie das ausgearbeitet haben: Sind die Produkte, die Sie produzieren, für andere der Gruppe *und* die Führung akzeptierbar in Menge, Qualität und Existenzfähigkeit?

Wenn es so ist, werden Sie es durch den ganzen Zyklus geschafft haben.

1. Führungsabsicht für Ihren Posten.
2. Fördern Sie von Ihrem Posten aus die Führungsabsicht?
3. Sind die Produkte Ihres Postens für andere und die Führung akzeptierbar?

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. AUGUST 1972

WIEDERVER-  
VIELFALTIGEN  
ALLE HÜTE VON  
FÜHRUNGSKRÄFTEN  
ALLE BUREAUX-HÜTE

### DIE RANGORDNUNG VON ANWEISUNGEN

Keine Aides Order, kein Flag-Bureaux-Datenbrief, keine Führungsanweisung, Direktive oder Base Order irgendeiner Art oder Sorte, schriftlich oder mündlich, darf irgendeinen Richtlinienbrief oder irgendein HCOB abändern oder aufheben. Diese bleiben übergeordnet.

HCO-Richtlinienbriefe sind in der Verwaltung übergeordnet. HCO-Bulletins sind allen anderen Anweisungen in der Tech übergeordnet.

Nur Richtlinienbriefe können Richtlinienbriefe revidieren oder aufheben. Nur HCOBs können HCOBs revidieren oder aufheben.

Keine Aides Order bzw. andere Direktive oder Anweisung kann ein Netzwerk oder eine Org abschaffen oder die Form einer Org verändern.

HCO PLs und HCOBs müssen von LRH genehmigt werden oder die volle Genehmigung der Mitglieder des internationalen Vorstandes sowie der Autorisierungs- und Überprüfungseinheit erhalten.

Telexe, die Orgs oder Führungskräfte über Modifizierungen oder Aufhebungen von HCO PLs oder HCOBs informieren, müssen den revidierenden HCO PL oder das revidierende HCOB zitieren, und die Revision muss wirklich existieren und selbst herausgegeben und nachgeschickt werden.

Jegliche Praktik, bei der untergeordnete Ausgaben, wie z.B. Direktiven, Netzwerke abschaffen oder unrichtliniengemäÙe Veränderungen vornehmen, kann nur in der Zerstörung von Netzwerken, Orgs und der Tech resultieren.

Dies ist daher ein HIGH-CRIME-Richtlinienbrief: Es ist ein VerstoÙ, irgendeine mündliche oder schriftliche Anweisung oder Direktive entweder zu befolgen bzw. ihr zu gehorchen oder sie herauszugeben, die im Widerspruch zu irgendetwas steht, was in HCO PLs oder HCOBs niedergelegt ist, oder etwas daran verändert oder irgendetwas davon „abschafft“. Dazu gehört auch die Herabsetzung durch die Aussage „das ist veraltet“ oder „das ist aufgehoben worden“, ohne den HCO PL oder das HCOB zu zeigen, der/das die Revision oder Aufhebung enthält.

HCO PLs und HCOBs sind seit langer Zeit erprobt und die übergeordneten Daten, auf deren Grundlage wir operieren.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. JANUAR 1979

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER  
PERSONAL-STATUS II  
PRODUKT 0  
BAND 0

UNRECHTMÄSSIGE BEFEHLE UND  
GEGENSÄTZLICHE BEFEHLE

WIE MAN SICH AUS SCHWIERIGKEITEN HERAUSHÄLT

Manchmal wird ein Untergebener in eine schwierige Lage gebracht. Ihm wird ein unrichtliniengemäßer Befehl gegeben. Er mag wissen, dass er unrichtliniengemäß ist. Wenn er dies jedoch sagt oder protestiert, kann er Schikanen ausgesetzt und gezwungen werden, dem unrichtliniengemäßen Befehl zu gehorchen. Kurz gesagt, er befindet sich in einer schwierigen Position. Also sind reibungslose Methoden, um damit fertig zu werden, ziemlich wertvoll.

In erster Linie muss man wissen, was ein unrechtmäßiger Befehl wirklich ist: Es ist ein Befehl, der im Widerspruch steht zu den HCO-Richtlinienbriefen, wie sie in den Bänden des Organisations-Führungs-Kurses oder danach herausgegeben sind, oder zu LRH-Führungsanweisungen oder zu den Programmen in LRH-Auswertungen oder zu direkten schriftlichen LRH-Befehlen.

Jahrzehntelange Erfahrung hat gezeigt, dass diese Befehle und Richtlinien den Zustand der Einzelperson und der Orgs verbessern. Organisationen, die „richtliniengemäß“ sind, gedeihen. Krisenzeiten folgen erwiesenermaßen auf unrichtliniengemäße Aktionen. Es ist daher gesunder Menschenverstand, die Richtlinien zu befolgen. Wenn unwissende oder destruktive Leute in eine Organisation kommen, Befehle herausgeben oder „Richtlinien festsetzen“, werden ziemlich sicher Schwierigkeiten folgen.

Aber abgesehen von vernünftigen Betrachtungen, die rein auf Vernunft basieren, ist es für den Untergebenen sicher, wenn er Richtlinien befolgt. Es gibt eine primäre Richtlinie, die folgendermaßen lautet:

MAN KANN NUR FÜR DINGE, DIE GEGEN RICHTLINIEN VERSTOSSEN, EIN ETHIK-GERICHT ODER KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME ERHALTEN.

Für das Nicht-Befolgen von Richtlinienbriefen der Vorstände, Technische Bulletins der Vorstände oder Targets oder Befehlen, die HCO-Richtlinienbriefe verletzen, kann man kein Komitee der Beweisaufnahme oder Ethik-Gericht erhalten oder dafür diszipliniert werden.

Das Gleiche gilt für technische Terminale. SIE KÖNNEN NUR FÜR VERSTÖSSE GEGEN HCO-BULLETINS, GEGEN LRH-TONBANDVORTRÄGE ODER -AUSGABEN DISZIPLINIERT WERDEN, ETHIK-GERICHTE ODER EIN KOMITEE DER BEWEISAUFNahme ERHALTEN.

Technische Terminale können keine Ethik-Gerichte oder Komitees der Beweisaufnahme erhalten oder dafür diszipliniert werden, dass sie Technische Bulletins der Vorstände, örtliche technische Ausgaben oder mündliche Tech oder Richtlinienbriefe der Vorstände nicht befolgen.

Es ist in der Tat eine sehr unsichere Sache, unrichtliniengemäße Ausgaben oder Befehle zu befolgen, weil man dafür dann ein Komitee der Beweisaufnahme oder ein Ethik-Gericht erhalten oder diszipliniert werden kann.

ES IST EIN VOLLSTÄNDIGES VERTEIDIGUNGSMITTEL, ZU PLÄDIEREN, DASS MAN KORREKT INTERPRETIERTE HCO-RICHTLINIENBRIEFE, HCO-BULLETINS, FÜHRUNGSANWEISUNGEN, LRH-AUSGABEN ODER-TONBANDVORTRÄGE BEFOLGT HAT. Alles, was man tun muss, ist, das Beweismaterial zu liefern.

Ein Untergebener sollte sich davor hüten, dass ihm GESAGT wird, etwas sei „richtliniengemäß“ oder „ein LRH-Befehl“ oder „in Bulletins“ oder „in LRH-Tonbandvorträgen“. Der Trick ist sehr üblich. Er wird häufig verwendet, um Übereinstimmung zu erhalten, einen Befehl oder einen Plan auszuführen. Die Person, die den Befehl tatsächlich herausgibt, hat festgestellt, dass sie selbst ungenügende Autorität oder Popularität hat, um Kooperation zu erreichen, und daher gibt sie vor, sie habe „einen LRH-Befehl“. Sogar Leute, die von der Straße kommen, versuchen diesen Trick. Die Antwort darauf ist, zu verlangen, es schriftlich zu sehen. WENN ES NICHT GESCHRIEBEN IST, IST ES NICHT WAHR. Dies ist die sichere Maxime.

Man KANN dafür diszipliniert werden oder ein Ethik-Gericht oder ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten, dass man einen Befehl befolgt, von dem einem GESAGT wurde, er sei gültig – so wie oben beschrieben – nur um herauszufinden, dass er NICHT in Richtlinien oder Bulletins enthalten oder echt ist. Indem man es jemandem glaubt und es ausführt, macht man sich der Befolgung unrichtliniengemäßer Befehle schuldig.

Sie mögen nun denken, dies sei alles sehr außergewöhnlich. Aber das stimmt nicht. Es ist beinahe eine Alltäglichkeit für irgendeinen Untergebenen, sich völlig in Befehlen, die unrichtliniengemäß sind, zu verfangen, auf die Nase zu fallen, seine Statistiken absacken zu lassen und in einem Schlamassel zu enden. Er benötigt also Schutz vor solch einer Sache.

Dies soll nicht heißen, dass alle Vorgesetzten schlecht sind. Weit gefehlt. Aber manchmal lassen sich Vorgesetzte auf nicht funktionierende Lösungen ein, die aus der Verzweiflung geboren sind, und greifen, da sie nicht allzu gut ausgebildet sind, auf ungewöhnliche, unrichtliniengemäße Lösungen zurück. Außerdem gibt es Leute, denen nicht das größte Wohl für die größte Anzahl der Dynamiken am Herzen liegt und die aus geisteskranken Gründen versuchen, Menschen in Schwierigkeiten zu bringen und alles zu verderben.

Es ist ziemlich üblich, dass, wenn irgendein unterdrückerischer Typ gefunden und diszipliniert wird, drei oder vier in Wirklichkeit unschuldige Leute mit in die

gleiche Lage hineingezogen werden. Sie waren sich darüber nicht im Klaren, zu welchem Grad der SP unrichtliniengemäß oder zerstörerisch war, und sie waren dumm genug, nicht zu wissen, dass seine Befehle unrichtliniengemäß und zerstörerisch waren. Und sie akzeptierten sie. Und da sind sie, Teil des gleichen Comm Evs. Es ist, wie ich sage, üblich.

Nun, wenn irgendeiner dieser sonst unschuldigen Leute diesem SP einfach gesagt hätte: „Nein, ich werde den Befehl nicht befolgen“, oder selbst: „Zeige mir den Richtlinienbrief“, oder: „Zeige mir das Bulletin“, oder: „Zeige es mir erst schriftlich“, hätte der SP niemals anständige Leute mit sich hinunterziehen können.

Gegensätzliche Befehle fallen unter dieselbe Überschrift. Es passiert manchmal, dass es eine LRH-Auswertung oder -Richtlinie gibt, die eine bestimmte Situation behandelt, und irgendein Vorgesetzter diesbezüglich einen gegensätzlichen Befehl geben wird. Bezüglich Auswertungen, die, sofern ausgeführt, die ganze Lage retten würden, werden gegensätzliche Befehle gegeben. Dies verursacht, dass die Auswertungen nicht ausgeführt werden. Und die Lage verschlechtert sich. Das ist oft vorgekommen.

Ein Untergebener, der einen gegensätzlichen Befehl befolgt, ist in der gleichen Position, wie ein Untergebener, der versäumt, HCO-Richtlinienbriefe oder HCO-Bulletins zu befolgen. Er setzt sich selbst der Disziplinierung aus. Wenn, wie es häufig geschieht, ein Ermittler ankommt und ein unausgeführtes Programm findet, bezüglich dessen ein gegensätzlicher Befehl gegeben worden ist, diszipliniert er sowohl die Person, die den gegensätzlichen Befehl gegeben hat, als auch jeden, der ihn befolgt hat. Es ist also nicht sicher, einen gegensätzlichen Befehl zu befolgen.

Es ist ebenfalls nicht sicher, es zu versäumen, einen vollkommen rechtmäßigen Befehl oder ein vollkommen rechtmäßiges Target zu befolgen, oder schlimmer, fälschlich anzudeuten oder zu berichten, es sei ausgeführt, wenn es nicht so ist.

Wie ist es aber mit der Situation von diesem Untergebenen, der aufsteht und sagt: „Ich kann das nicht machen. Es verstößt gegen die Richtlinien“, oder: „Ich werde diese mündliche Tech nicht verwenden, weil sie HCOBs entgegengesetzt ist“. In seiner ängstlichen Art könnte er das Gefühl haben, dass dies sehr abenteuerlich sei. Er könnte persönlich schikaniert werden. Das Erste, was er zu hören bekommen könnte, ist: „Du benutzt Richtlinien, um zu stoppen!“ Nun, wenn der Befehl, den er empfängt, unrichtliniengemäß oder out-Tech ist, sollte er ihn allerdings lieber stoppen! Ansonsten werden früher oder später sein eigener Hals und der der Gruppe in der Schlinge stecken, rein aufgrund des Drucks der Wechselseitigkeit des Lebens.

Wenn man aber zu ängstlich ist, um sich offen zu weigern, Folge zu leisten, gibt es andere Wege. Der leichteste ist zu sagen: „Jawohl“, und es dann einfach nicht zu machen. Es kann einem keins dafür verpasst werden, es NICHT zu tun. Es kann einem nur eins dafür verpasst werden, es zu tun. Es spielt keine Rolle, ob einem gesagt wird, dass einem eins dafür verpasst wird, wenn man es nicht tut. Man kann um ein Komitee der Beweisaufnahme ersuchen und natürlich ist es nicht wahrscheinlich, dass irgendjemand es einberuft, weil man nicht dafür schuldig gesprochen werden kann, dass man einen unrichtliniengemäßen Befehl nicht befolgt hat.

Aber nehmen wir an, es wird wirklich ungemütlich. Man macht es nicht und man ist Druck ausgesetzt. Man hat noch immer Rekurs. Man kann es als einen

unrichtliniengemäßen Befehl oder Out-Tech-Befehl, vollständig mit Referenzen, an den LRH-Kommunikator der Org oder an den Kontinentalen LRH Comm im Flag-Operations-Verbindungsbüro berichten. Unterdessen darf man es nicht befolgen, andernfalls ist man einem Risiko ausgesetzt.

Wenn dieser Kanal keine Ergebnisse erbringt, hat der Untergebene eine Petitionslinie. Er sollte die Petitionsrichtlinien nachschauen.

Wenn er in der Zwischenzeit bestraft wird, selbst wenn er ein Komitee der Beweisaufnahme erhalte, kann er einen HCO-Überprüfungsausschuss verlangen, der in diesem Fall die ganze Sache aufheben müsste.

Das GEFÄHRLICHE ist, einen unrichtliniengemäßen oder Out-Tech-Befehl zu befolgen.

Aber wie würde jemand, der Richtlinien nicht studiert hat oder der in seiner technischen Ausbildung nicht sehr weit fortgeschritten ist, wissen, wann ihm ein unrichtliniengemäßer oder ein Out-Tech-Befehl gegeben würde?

1. Wenn es irgendwie dumm erscheint, ist es wahrscheinlich unrichtliniengemäß oder out-Tech. Sowohl Tech als auch Richtlinien sind alles andere als dumm. Die meisten unrichtliniengemäßen und Out-Tech-Befehle sind dumm, weil sie, wie es mit einem Blick ersichtlich ist, überlebensfeindlich sind.
2. Verlangen Sie, dass Ihnen in der exakten Ausgabe oder dem Buch gezeigt wird, woraus die Richtlinie oder die Tech wirklich besteht.
3. Lesen Sie es für sich selbst und hören Sie nicht irgendeiner Interpretation zu, die weit hergeholt scheint.
4. Seien Sie sicher, dass die Richtlinie oder Tech, die Ihnen gezeigt wird, auf die zur Diskussion stehende Angelegenheit Anwendung findet.
5. Ignorieren Sie jeden, der Ihnen ohne schriftliches Material oder Tonbandvortrag die Datumsangaben von Richtlinien oder Bulletins vorleiert und behauptet, diese existieren. Sehen Sie es selbst an.
6. Stellen Sie sicher, dass Sie das Studium von Band 0 der OEC-Bände als eine frühzeitige Aktion abschließen.
7. Werden Sie selbst ein OEC-Graduierter.
8. Machen Sie den Datenserie-Auswerter-Kurs, sodass Sie Ihre Lage auswerten können und das wirkliche Warum für das, was vor sich geht, erhalten.
9. Studieren Sie die LRH-Tech, -Bücher, -Tonbandvorträge und -Ausgaben, sodass Sie Ihr Gebiet kennen.
10. Führen Sie gültige Befehle schnell aus.
11. Haben Sie gute Statistiken und fälschen Sie sie nie.
12. Behalten Sie Ihre Ethik drin.

Und Mann, Sie werden ungeheuer erfolgreich sein. Niemand könnte Ihnen etwas anhaben.

---

### EIN KLEINER SKETCH

VORGESETZTER: „Zähle diese Einführungskurse als gültige, gegen einen Beitrag gestartete Personen des Öffentlichkeits-Registrars.“

UNTERGEBENER: „Aber die sollen doch beitragsfrei sein.“

VORGESETZTER: „Mach, was ich dir sage!“

UNTERGEBENER: „Mit Verlaub, Herr Meier, welches Problem versuchen Sie zu lösen?“

VORGESETZTER: „Dass die Statistiken steigen natürlich. Hör zu, du Idiot, wenn wir so niedrige Statistiken berichten wie letzte Woche, dann wird das FOLO über uns herfallen.“

UNTERGEBENER: „Menschenskind, das ist schlimm!“

VORGESETZTER: „Das kann man wohl sagen!“

UNTERGEBENER: „Haben Sie denen gesagt, dass die Finanzleute es uns nicht gestatten werden, zu werben, weil unsere Statistik ‚Bargeld/Rechnungen‘ nicht ausgeglichen ist?“

VORGESETZTER: „Nun – nein.“

UNTERGEBENER: „In den Richtlinien steht, dass wir einen bestimmten Prozentsatz für Werbung ausgeben müssen. Und wenn wir keine Werbung machen können, dann können wir keine Leute erhalten.“

VORGESETZTER: „Das weiß jeder! Aber diese Finanzleute haben mir einen direkten Befehl gegeben ...“

UNTERGEBENER: „Herr Meier, ich würde keinen unrechtmäßigen Befehl akzeptieren, wenn ich Sie wäre. Ehrlich, das würde ich nicht.“

VORGESETZTER: „Mein Gott, du hast Recht. Ich werde das FOLO sofort anrufen!“

UNTERGEBENER: (mit gedämpfter Stimme zu seinem Mitarbeiter) „Nun, damit habe ich zwei Burschen vor einem Komitee der Beweis-aufnahme bewahrt. Ihn und MICH!“

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 9. FEBRUAR 1979R

AUSGABE II

REVIDIERT AM 23. AUGUST 1984

(Ebenfalls herausgegeben als HCOB vom  
9. Febr. 79R, mit demselben Titel)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

NR. 23R DER SERIE „DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“

**CHECKLISTE:**  
**WIE MAN MÜNDLICHE TECH ÜBERWINDET**

1. Wenn es nicht schriftlich niedergelegt ist, ist es nicht wahr.
2. Wenn es schriftlich niedergelegt ist, lesen Sie es.
3. Hatte die Person, die es schrieb, die Vollmacht oder das Know-how, es anzuordnen?
4. Wenn Sie es nicht verstehen können, klären Sie es auf.
5. Wenn Sie es nicht aufklären können, klären Sie die missverstandenen Wörter.
6. Wenn sich die missverstandenen Wörter nicht klären lassen, stellen Sie es in Frage.
7. Wurde es vom Original abgeändert?
8. Lassen Sie es als eine korrekte, auf dem richtigen Kanal beruhende, richtliniengemäße, technologiegetreue Anordnung bestätigen.
9. WENN ES NICHT ANHAND DER OBIGEN SCHRITTE DURCHGEGANGEN WERDEN KANN, IST ES FALSCH. ERKLÄREN SIE ES FÜR UNGÜLTIG! Und verwenden Sie, falls nötig, HCOB 7. Aug. 79, FALSE-DATA-STRIPPING (DAS BESEITIGEN FALSCHER DATEN).
10. Nur dann, wenn es bis hierher standhält, setzen Sie durch, dass andere es lesen und befolgen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

**HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. FEBRUAR 1979**  
(Ebenfalls herausgegeben als HCOB vom 15. Febr. 79 mit demselben Titel.)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
TECHNISCHE ABT./  
QUALIFIKATIONSABT.  
HCO

**NR. 24 DER SERIE „DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“**  
**MÜNDLICHE TECH: STRAFEN**

*Bezugsmaterial:* HCOB/PL 9. Febr. 79 KSW-Serie Nr. 23  
WIE MAN MÜNDLICHE TECH  
ÜBERWINDET

JEDE PERSON, BEI DER FESTGESTELLT WIRD, DASS SIE MÜNDLICHE  
TECH VERWENDET, SOLL VOR EIN ETHIK-GERICHT GEBRACHT WERDEN.

DIE ANKLAGEPUNKTE SIND DAS WEITERGEBEN VON DATEN, DIE IM  
WIDERSPRUCH ZU HCO-BULLETINS ODER RICHTLIENBRIEFEN SIND ODER  
IHREN GEBRAUCH ODER IHRE ANWENDUNG VERHINDERN, IHRE ABSICHT  
VERFÄLSCHEN, IHREN INHALT IN IRGEND EINER WEISE ÄNDERN, SIE FÜR  
EINEN ANDEREN MÜNDLICH ODER AUF ANDERE WEISE INTERPRETIEREN  
ODER VORGEHEN, SIE ZU ZITIEREN, OHNE DIE TATSÄCHLICHE AUSGABE ZU  
ZEIGEN.

JEDE DIESER KATEGORIEN STELLT MÜNDLICHE TECH DAR UND IST  
NACH DEM OBIGEN STRAFBAR.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER





LEISTUNG VON  
MITARBEITERN, REGELN  
UND REGELUNGEN

---

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 19. AUGUST 1967

STUFE IV  
UND DARÜBER  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN  
SCN-FÜHRUNGSKRÄFTE

### DER ENTSCHEIDENDE TEST

(Ursprünglich als ein HCO-Bulletin mit gleichem  
Datum und gleichem Titel herausgegeben.)

DER ENTSCHEIDENDE TEST FÜR EINEN THETAN IST SEINE FÄHIGKEIT,  
DINGE DAZU ZU BRINGEN, RICHTIG ZU LAUFEN.

Dies ist natürlich ein ziemlich grausames und brutales Datum, denn es stößt jede Rechtfertigung, Nachsichtigkeit und alle Entschuldigungen beiseite, und zieht nicht einmal die Größe der Opposition oder deren Hindernisse in Betracht.

Aber beachten Sie bitte, dass das Datum nicht besagt, „ob Dinge um ihn herum in Ordnung sind“, weil dies ein passiver Test ist und bedeuten könnte, dass er nur einfach ruhig dasitzen würde.

Ob die Dinge *gegenwärtig* in Ordnung sind oder nicht, ist nicht die Frage. Der Thetan, der die Dinge dazu bringt, richtig zu laufen, mag einen Berg an Verwirrung angehen, und selbstverständlich sind die Dinge *nicht* in Ordnung, weil das, was er in Angriff nimmt, hauptsächlich falsch ist. Die Frage ist, ob er Dinge *dazu bringt*, richtig zu laufen, selbst wenn ihm der Himmel auf den Kopf fällt; das ist der Test.

Viele Wesen leben ein Leben ruhiger Korrektheit, ohne jemals irgendetwas dazu zu bringen, irgendetwas zu tun. Es ist einfach so, dass die Dinge um sie herum in Ordnung sind. Das soziale System unterstützt sie. Aber eines Tages – peng – gerät die Gesellschaft in Aufruhr, was die Unterstützung ausschaltet. DANN sehen wir, dass zu wenige vorhanden waren, die die Dinge DAZU BRINGEN konnten, richtig zu laufen, und das ist das Ende der Gesellschaft. Auf diese Weise gingen alle alten Kulturen zugrunde. Ihre Bevölkerung lebte in einer systembedingten Korrektheit, und die Dinge liefen nur so lange richtig, wie nichts schiefging. Dann eines Tages gehen Dinge schief. Diese weltklugen aber schwachen Wesen waren nie in der Lage, die Dinge DAZU ZU BRINGEN, richtig zu laufen, und daher bricht die gesamte Gesellschaft zusammen.

Man könnte auch fragen: „Was ist mit *richtig* gemeint?“

Es wäre das Fördern einer Zielsetzung, die für die Mehrzahl der Dynamiken nicht destruktiv ist.

*Aberration* ist per Definition „eine gekrümmte Linie“. Es kommt vom Lateinischen *aberratio*, „Wegwandern von“, und vom Lateinischen *errare*, wegwandern oder in die Irre gehen.

Eine geistig gesunde Person denkt, betrachtet und sieht Dinge in geraden Linien. Schwarz ist schwarz, weiß ist weiß. Die aberrierte Person schaut zum Schwarzen hin und schweift mit ihrem Blick zu etwas anderem ab und macht den Fehler zu sagen, es sei „grau“.

Sie können Aberration auf eine passive Art betrachten (träge, ohne Kraft oder Aktion). Eine Person ist geistig gesund oder nicht. Sie denkt geradlinig oder gekrümmt.

Betrachten Sie nun Aberration auf eine tatkräftige Weise. Eine Person *schaut*, dann schiebt eine ihr entgegenwirkende Kraft ihren Blick zur Seite oder lenkt ihn ab. Aber die wirklich geistig gesunde, tatkräftige Person schaut geradewegs weiter durch und über die Opposition hinaus, und sieht trotzdem, was da ist.

Nehmen wir eine wirkliche Aktion. Herr Q rollt einen Ball von A in Richtung B. Unterwegs schiebt Opposition X den Ball zur Seite in Richtung C. Herr Q stößt dann den Ball in Richtung C und sagt, der Grund, weshalb er nicht ordnungsgemäß bei B angekommen sei, wäre weil ...

Herr S rollt einen Ball von A in Richtung B. Opposition X lenkt den Ball in Richtung C ab. Herr S zieht den Ball auf seinen Kurs zurück und erreicht trotz, über und durch Opposition X hindurch Punkt B dennoch.

Man kann sehen, dass Herr Q im ersten Beispiel bereit ist, aberriert oder abgedrängt zu werden, oder zumindest nicht genügend ankämpft. Herr Q ist aberriert.

Herr S andererseits war nicht bereit, abgelenkt zu werden, und ging geradewegs weiter zu B. Herr S ist nicht aberriert.

Nun beobachtet die Gesellschaft, die hauptsächlich unterdrückerisch ist, dass es in der Umgebung von Herrn Q nie viel Aufregung gibt. Es stimmt, dass er niemals ankommt und nichts zustande bringt, aber er macht keinen Lärm und ist somit „okay“.

Herr S andererseits macht einen ungeheuren Krach, gibt Opposition X eins aufs Dach und setzt knurrend seinen Weg in Richtung B fort. Die Gesellschaft sagt, er sei ein schlechter Kerl, weil er Wirbel macht. Natürlich bringt er auch etwas zustande. Aber in einer dekadenten Gesellschaft werden Menschen daran gemessen, wie *angenehm*, nicht wie effektiv sie sind, also hält man Herrn S für ein bisschen „verrückt“. DOCH wenn Schwierigkeiten auftauchen, werden nur die Herren S die Lage retten, während die Herren Q allesamt aufgeben und sterben.

Es gibt hier jedoch einen weiteren Punkt. Das ist *Zielsetzung*. Der Unterschied zwischen dem Vorwärtsdrängen des einen und des anderen Thetans ist die Richtigkeit der ZIELSETZUNG.

Ein Verrückter kann auch unablässig von A *in Richtung* B gehen, wobei es sich bei B um einen vollkommen unerwünschten und destruktiven Punkt handelt. In der Praxis kommen jedoch wirkliche Verrückte nie wirklich beim Punkt B an, bei dem

sie ankommen wollten. Ein Verrückter geht nur *in Richtung auf etwas*, aber er kommt nie tatsächlich an. Somit erreicht er nur, dass alles *schief geht*.

B muss ein erstrebenswerter Punkt sein, der für die Mehrzahl der Dynamiken nicht destruktiv ist, damit Richtigkeit auftreten kann.

Also gibt es das grausame und unverhüllte Datum:

DER ENTSCHIEDENDE TEST FÜR EINEN THETAN IST DIE FÄHIGKEIT, DINGE DAZU ZU BRINGEN, RICHTIG ZU LAUFEN.

Leute, die erklären, wie verkehrt alles läuft, und die Gründe dafür haben, und ES DABEI NICHT IN ORDNUNG BRINGEN, sind die wirklich verrückten Leute im Universum. Die einzigen noch Verrückteren sind diejenigen, die recht glücklich darüber sind, dass alles am Fehlschlagen und Schiefgehen ist, wogegen sie keine Einwände haben. Und die Einzigen, die sogar noch schlimmer als diese sind, sind diejenigen, die ununterbrochen daran arbeiten, Dinge dazu zu bringen, schief zu gehen, und verhindern, dass irgendetwas richtig läuft, und die sich allen Bemühungen instinktiv entgegensetzen.

Glücklicherweise sind einige da, die allem und jedem zum Trotz TATSÄCHLICH Dinge dazu bringen, richtig zu laufen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 14. JANUAR 1969

AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## ZUSCHAUERTUM

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 14. Jan. 69 geschrieben.  
Herausgegeben als ein HCO PL am 13. Sept. 80.)

Zuschauertum ist in unserer modernen Gesellschaft weit verbreitet.

Da manche Leute sich nicht vorstellen können, irgendetwas zu *verursachen*, beobachten sie es einfach. Sie *tun* nichts. Sie sind nicht TEILNEHMER. Sie sind Zuschauer.

Man sieht dies in Zeitschriften. Hihhi-Artikel darüber, wie *merkwürdig* dieses oder jenes ist. Kein Verstehen davon. Es ist einfach merkwürdig und man beobachtet es auf eine irgendwie distanzierte Weise.

Unterhalb davon befindet sich jemand, der nichts bemerkt. Eine solche Person muss auf der Skala hochkommen, nur um ein Zuschauer zu sein.

Ein nicht abgeschlossener Aktionszyklus geschieht, weil:

- a. Dessen Wichtigkeit nicht begriffen wird;
- b. Der Zyklus selbst nicht vollständig verstanden wird;
- c. Nicht-Befolgung und falsche Berichte als Methode des Selbstschutzes gegeben werden, wobei man hofft, dass es nicht bemerkt wird.

Was wir brauchen, sind mehr TEILNEHMER, mehr Teamkameraden.

Das Ausmaß, in dem Sie bei der Handhabung der Targets und der Bedürfnisse der Gruppe Ursache sein können, bestimmt unmittelbar, wie weit Sie auf dem Weg nach oben gekommen sind.

*Fall* zu beschuldigen ist Wirkung, nicht wahr?

Sex ist Wirkung, nicht wahr?

Es ist mir egal, was Ihr Grad ist. Sie sind lebendig. Ihre wahre Fähigkeit hängt von dem Ausmaß ab, in dem Sie die Definition von OT auf Ihrem Posten in der Förderung der Zielsetzungen der Gruppe ausüben können.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. MÄRZ 1970R  
REVIDIERT AM 20. JANUAR 1989

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## URSPRUNG UND URSACHE

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 12. März 1970  
geschrieben. Herausgegeben als ein HCO PL am 21. Sept. 80.)

Ich habe sagen hören, ich als „Ursprung“ solle etwas erledigen, was fernab meines allgemeinen Aktivitätsbereiches liegt.

Dies ist eine Verwechslung zwischen URSPRUNG und URSACHE.

Während ich Ursprung der Daten, der übergreifenden Koordination und Planung bin, sind Sie URSACHE über Ihren Bereich. Ergebnisse sind die Auswirkungen Ihrer eigenen Bemühungen. Wenn diese allgemeinen Fortschritt unterstützen, gewinnen wir alle.

Sie sollten sich als URSACHE nicht kleiner machen. Es ist Ihre größte Fähigkeit.

Getadelt zu werden stumpft das URSACHE-Sein manchmal ab. Aber wenn jemandes einziges Bestreben darin besteht, untadelig zu sein, ist es das Beste, den eigenen Namen auf einen Grabstein zu setzen. Und es macht keinen Spaß, tot zu sein.

URSACHE über Materie, Energie, Raum, Zeit, Kraft, Form, Ort und Leben zu sein ist nur eine andere Art, „OT“ zu sagen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 24. FEBRUAR 1971

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### MIT EINEM RISIKO OPERIEREN

(Ursprünglich herausgegeben als  
Flag Order 2750, gleiches Datum, gleicher Titel)

Ein Schiff mit einem Risiko zu leiten oder zu bedienen ist nicht richtliniengemäß.

Etwas flüchtig zu machen und zu hoffen, dass es irgendwie funktionieren oder in Ordnung sein wird, rührt nicht von Mut her. Es rührt von Faulheit und Dummheit her.

Anstatt sich die Zeit zu nehmen, ein Boot korrekt festzubinden, wegzugehen und sich aufs Glück zu verlassen, dass es in Ordnung sein wird, ist keine akzeptable Schlauheit oder Wachsamkeit. Es ist eine Einladung zur Katastrophe.

Diese ganze Art des „Denkens“ häuft eine Menge möglicher Katastrophen an und setzt ein ganzes Schiff der Gefahr aus.

Ein Tau nicht wirklich zu sichern, einfach zu hoffen, dass es in Ordnung sein wird; nicht wirklich gut zu ankern, einfach zu hoffen, dass es halten wird; eine Anstrichfläche nicht wirklich zu säubern, einfach die Daumen zu drücken, dass der Anstrich halten wird; Strom führende Kabel nicht wirklich mit Klebeband zu befestigen, einfach zu hoffen, dass sie halten werden. Eine Vielzahl solcher Dinge summiert sich zu einer gewaltigen, großen Katastrophe in der Zukunft.

Unwissenheit und mangelhafte Beobachtung spielen dabei eine Rolle. Doch eigentlich ist es einfach Faulheit und die Tatsache, dass einem nichts daran gelegen ist, die Arbeit gut zu machen.

Wenn kein Stolz vorhanden ist, werden Sachen schlampig gemacht und es wird mit einem Risiko operiert. *Doch* es funktioniert umgekehrt. Wo jemand derartige Dinge tut, häuft er viele Overts der Unterlassung an, die jeglichen Stolz, den er haben mag, zunichte machen.

Operieren Sie nicht mit einem Risiko. Die Art und Weise, wie man Zeit spart und Leben rettet, besteht darin, es von vornherein richtig zu machen.

„Hoffnung“ steht für die Pennbrüder, die Stadstreicher aus der Gosse.

Kontrollieren Sie Ihre Umgebung, indem Sie Sachen gut und gründlich durchführen.

Dann sind Sie sicher.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. SEPTEMBER 1972

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### EFFIZIENZ UND DURCHEINANDER

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 8. Sept. 72  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 8. Okt. 80.)

Jedes Durcheinander lässt sich auf einen Fehler in der Verwaltung oder einen Mangel an Präzision zurückführen.

Wie bei einem Bankkonto: Jemand stellt eine geringfügig falsche Bankvollmacht aus, wie Keokuk Mission anstatt Scientology Kirche, Mission von Keokuk. Jemand übersieht, einen kleinen Vereinsbeitrag zu zahlen. Solche Dinge. Schließlich führt dann ein kleiner Fehler zu einem Durcheinander. Plötzlich haben Sie kein Geld, weil Sie kein „irrtümliches“ Konto belasten können.

Oder jemand erledigt alles von einem Projekt außer X. Dann tritt X mit einem plötzlichen Durcheinander in Erscheinung.

Oder der Registrar schafft es nicht, eine Person für Auditing hereinzubekommen, verliert den Brief oder so etwas, und der Person müssen \$5000 rückerstattet werden, die bereits ausgegeben worden waren. Und keine Zulagen in *dieser* Woche!

Es sind diese *kleinen* Punkte von Nachlässigkeit, die ein *großes* Durcheinander anrichten.

Eine kleine Gruppe kann es schaffen, wenn sie sehr aufgeweckt und sehr effizient ist. Das bedeutet, wachsam gegenüber kleinen Missständen zu sein und diese *in Ordnung zu bringen*, wenn man sie sieht, und sie nicht weiter schleifen zu lassen. Kein: „Oh ja, ich wusste, dass die Feuerlöscher leer waren, aber die Finanzplanung ... Das Warum ist Gott und ... und ... und ...“

Es jemandem zu verweigern, einen Missstand zu beseitigen, ist natürlich gegenüber der Gruppe unterdrückerisch und eine Ethikangelegenheit. Also, wo ist der Ethikzettel abgelegt? Wo ist die Forderung, dass der Verweigerer ein Ethik-Gericht bekommt?

Wenn eine Gruppe nicht aufgeweckt oder effizient ist, braucht sie immer mehr und mehr Leute, mit denen sie ineffizient sein kann. Die Bruttoeinnahmen geteilt



durch die Mitarbeiterschaft fällt unter das Existenzniveau. Und mit der Gruppe ist es aus.

Wenn ein neues Gruppenmitglied nicht bis zu einem bestimmten Niveau ausgebildet wird, ist es so ineffizient, dass es zwei weiterer Gruppenmitglieder bedarf, um das von ihm verursachte Durcheinander in Ordnung zu bringen. Wo ist also die Forderung, dass Leute ausgebildet und für ihren Posten gehutet werden, bevor sie vollständig auf ihre Posten gesetzt werden?

Es sind die vernachlässigten Kleinigkeiten, die zu den Katastrophen führen.

Eine effiziente Gruppe duldet diese Kleinigkeiten nicht.

Das Leben wird erst leicht, wenn die Kleinigkeiten gehandhabt werden.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. JANUAR 1971

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

KOMPETENZ

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 4. Jan. 1971  
geschrieben. Herausgegeben als ein HCO PL am 17. Okt. 80.)

Oberhalb von Fallgewinn liegt KOMPETENZ. Wenn Sie einen drei Meter großen OT sehen möchten, schauen Sie sich einen an, der auch kompetent ist. Und sich dessen bewusst ist. Genau wie unsere Qual.-Auditoren. Sie erschaffen neue Leute!

Nach Fallgewinn kommt fortschreitende Verbesserung durch das Erlangen neuer Kompetenz.

Es gab noch nie Thetane, die Clear OT und KOMPETENT waren.

Etwas Neues wurde hinzugefügt.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. APRIL 1965  
AUSGABE I

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN  
MAGAZINARTIKEL  
MISSIONEN  
HÜTE VON FELDMITARBEITERN

## WETTBEWERBE UND PREISE

In Scientology haben wir eine Richtlinie über WETTBEWERBE und PREISE.

Der sicherste Weg, eine Menge Herzen zu brechen, ist, einen Wettbewerb zu veranstalten, in dem nur eine Minderheit Preise erhält. Das entspricht sehr der Art des Homo sapiens.

In Scientology bieten wir niemals Preise nur für eine Minderheit an.

Unsere WETTBEWERBE müssen so geplant sein, dass JEDER TEILNEHMER einen Preis oder *den* Preis bekommt.

Das entspringt dem eigentlichen Wesen von Scientology. Scientology ist das einzige „Spiel“ im Universum, bei dem jeder gewinnt.

Wir müssen diese Tatsache widerspiegeln und sie nachdrücklich klarmachen, wann immer wir können.

Daraus entwickeln sich verschiedene Richtlinien:

Scientology ist für *alle* Menschen offen.

Bei Zertifikaten und Status ist der Weg für *alle* Scientologen offen, die sich Stufe für Stufe qualifizieren können.

Jedes Angebot ist jedem zugänglich, wenn er qualifiziert.

Wir haben sehr viele Zertifikate und Grade.

Es gibt keine Ausnahmen. Jeder hat die Möglichkeit, in Bezug auf Zertifikate, Mitarbeiter-Status, Fallgewinn und Seinszustand aufzusteigen.

Unsere Posten sind etwas anders. Willis höchste Errungenschaft ist die Wiedererlangung seiner selbst. Seine Errungenschaft besteht nicht darin, Hans zu werden.

Unsere Posten nehmen wir in treuen Händen als unseren zugewiesenen Platz ein. Obwohl sie durch Fähigkeit gewonnen werden, sind Posten keine Preise. Sie sind Verantwortungen, die wir tragen, um zu helfen.

Daher versuchen wir nicht, den Posten eines anderen zu erlangen.

Wir respektieren den anderen, egal welchen Status er hat, und geben ihm sein Recht, den größtmöglichen aller möglichen Preise zu gewinnen: sich selbst. Dieser Preis wird gewonnen durch die hingebungsvolle, exakte Anwendung von Scientology und der vollen Unterstützung unserer Mission in unseren Organisationen und der Öffentlichkeit.

Wenn wir organisiert sind, können wir alle den größten Preis gewinnen, der angeboten werden kann – eine vollständige Wiedererlangung unser selbst.

Als Team, in dem jeder dem anderen hilft, den Posten des anderen, Vorgesetzte und Untergebene, respektiert, und durch Befolgung unserer administrativen und technischen Verfahrensweisen halten wir das Tor offen und schaffen es selbst – die Spitze kann nicht ohne Hilfe erreicht werden, ohne Organisation, ohne die Richtlinien, die unsere Aktionen koordinieren und die exakte Technologie, die wir anwenden.

Daher bieten wir keine Preise für eine Minderheit an. Wir symbolisieren bei sämtlichen Wettbewerben ein offenes Tor für den Fall- und Statusgewinn jedes Einzelnen, indem wir bei jedem veranstalteten „Wettbewerb“ jedem einen Preis geben.

Und wir halten unsere Posten – nicht als etwas, um das man wetteifern muss, sondern als kompetentes Mannschaftsmitglied in einer starken und gut koordinierten Unternehmung, in der jeder seine Arbeit erledigt.

Es gibt in diesem Universum kein größeres Spiel als Scientology, denn es ist das einzige Spiel, bei dem jeder gewinnt. Und das stellt es weit über alle übrigen Spiele und macht es zum Spiel der Spiele, bei dem jeder den höchsten Preis bekommt: sich selbst – und ebenso geistig gesunde Kameradschaft.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 24. OKTOBER 1971

AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## LEISTUNG

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 24. Okt. 71  
geschrieben. Herausgegeben als HCO PL am 30. Okt. 80.)

Die meisten Heilungsmethoden sind in einem primitiven Zustand. Wir sind in Dianetik- und Scientology-Auditing tatsächlich weitaus präziser und besser organisiert als irgendeine der sogenannten Heilkünste (mit denen wir nichts gemeinsam haben).

Fast alle unsere Schwierigkeiten rühren daher, dass wir auf allen Seiten von inkompetenten „Wissenschaften“ flankiert werden. Dazu gehören Medizin, Psychiatrie, Chemie und dergleichen.

Die „Wissenschaften“ der Welt sind so unausgewogen, dass sie ein Overt-Produkt liefern – eine verfallende Erde.

Das Tierreich ist fast verschwunden. Die Flüsse und Meere enthalten immer weniger Leben.

Wenn die „Wissenschaft“ so gut wäre, gäbe es eine beständige Verbesserung des Planeten selbst. Und die gibt es nicht.

Dies geht direkt auf das Versagen des Menschen zurück, das Rätsel über sich selbst zu lösen. Dieses Versagen öffnete dann der Herrschaft durch destruktive Persönlichkeiten die Tür.

Wenn wir uns selbst von der Idee befreien, dass wir nur im Gezeitenstrom dahintreiben, und statt dessen anfangen, auf jedem Posten ein hohes Maß an Leistung zu verlangen und zu liefern, dann können wir es schaffen, solange es noch einen Planeten gibt.

Wir müssen unsere Erwartungen an uns selbst und andere höher schrauben.

Nur dann können wir den Niedergang aufhalten und dann umkehren.

Aus diesem Grund habe ich es mir zur Richtlinie gemacht, hohe Kompetenz auf Posten und völlige Intoleranz von Trägheit zu verlangen.

Wir müssen und können eine sehr aufgeweckte und clevere Organisation sein.

Ich tue alles in meiner Macht Stehende, um das zu erreichen. Helfen Sie mir.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. MAI 1968  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## AUDITOREN

(Wiederherausgabe der Flag Order Nr. 808)

Auditoren sind seit der ersten Scientology Sitzung die einzigen Individuen auf diesem Planeten gewesen, die in der Lage sind, den Menschen zu befreien.

Ein Auditor ist jemand, der in der Scientology Technologie ausgebildet ist. Ein Auditor wendet Standard Technologie bei Preclears an.

Einige vergessen hin und wieder oder ziehen vor, die Tatsache zu ignorieren, dass ein Auditor nicht einfach irgendein Zeitgenosse oder ein Bursche ist, der in Scientology arbeitet. Ein Auditor ist ungeachtet seiner Auditorenstufe ein hochausgebildeter Spezialist. Einzig und allein er kann dem Menschen die Wahrheit geben, die der Mensch im Grunde kennt.

Einem Auditor muss Achtung erwiesen werden. Ein Auditor ist sehr wichtig beim Klären dieses Planeten und dieses Universums. Es ist eine gewaltige Aufgabe und der Auditor wird sie durchführen. Allen Auditoren gebührt große Hochachtung.

Es müssen besondere Kennzeichnungen und Abzeichen entwickelt werden, um den Auditor anderen gegenüber hervorzuheben und seine Klasse kenntlich zu machen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. FEBRUAR 1969

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HERAUSGEGEBEN ALS  
FLAG ORDER

**ETHIKSCHUTZ  
ZUSTÄNDE,  
BLAUER STERN, GRÜNER STERN, GOLDENER STERN**

(Modifiziert und stellt jede frühere Flag Order über Ethikschutz klar.)

**BLAUER STERN**

Ein KLASSE-II-AUDITOR, der seinen Personal-Status II hat, kann sich seine eigenen Ethikzustände zuweisen, wenn er dazu aufgefordert wird.

Er kann Ethikanhörungen bekommen oder wegen Verbrechen oder Schwerverbrechen von Posten entfernt werden, wenn ein angeordnetes Comm Ev bevorsteht.

**GRÜNER STERN**

Scientologen, die KLASSE-IV-AUDITOREN oder darüber sind und den Organisations-Führungskurs absolviert haben, dürfen NICHT willkürliche Ethikzustände zugewiesen werden, können jedoch von Vorgesetzten aufgefordert werden, sich selbst einen Zustand zuzuweisen. Es gibt keine Strafe, wenn Sie es nicht tun.

Solchen Scientologen darf kein Ethikgericht gegeben werden.

Sie können, gemäß früheren Richtlinienbriefen, nur für SCHWERVERBRECHEN ein Comm Ev bekommen. Diese beinhalten das Versäumnis, angesichts von Umständen Verantwortung zu übernehmen und Initiative zu ergreifen, die, wenn sie nicht in Ordnung gebracht werden, anderen schaden oder sie stark überarbeiten.

Wenn eine solche Person ordnungsgemäß für einen Posten oder die Ausführung einer Pflicht ernannt worden ist und dann durch Abwesenheit oder Vernachlässigung davon oder das Versäumnis, dabei Initiative zu zeigen, einen Niedergang des Postens bewirkt und Schaden an ihm oder umliegenden Bereichen oder SCHWERVERBRECHEN herbeiführt, kann eine solche Person ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten, aber sie muss ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten, damit sie von Posten entfernt werden kann.

Eine solche Person nennt man einen GRÜNEN STERN.

Ein KLASSE-VIII-AUDITOR, der den Organisations-Führungskurs abgeschlossen hat, genießt den gesamten obigen Ethikschutz, und es darf außerdem kein Comm Ev über ihn endgültig abgeschlossen werden, bis das abgehaltene Comm Ev sowie sämtliches Beweismaterial auf sein Gesuch hin zur Überprüfung an die Sea Org weitergeleitet worden sind.

Man nennt ihn einen GOLDENEN STERN.

### ZERTIFIKATE UND AUSZEICHNUNGEN

Kann ein angemessenes Zertifikat für die obigen Auszeichnungen ausstellen, wenn durch einen HCO-Gebietssekretär in irgendeiner Org bezeugt.

### ANMERKUNG

Keine dieser Formen von Ethikschutz sind gültig und keine kann beansprucht werden, außer sie sind tatsächlich beantragt und in Form von Zertifikaten mit blauem, grünem und goldenem Stern zugesprochen worden. Diese Zertifikate können in jeder offiziellen Org als Auszeichnung zugesprochen werden und können auch auf dem Postweg beantragt werden.

Das Zertifikat muss klar formuliert sein und die tatsächlichen Zeilen dieses Richtlinienbriefes anführen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 30. DEZEMBER 1970

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HUT DES S.O.-MITGLIEDS  
MITARBEITER-HUT

PERSONAL-SERIE NR. 15  
ORG-SERIE NR. 20

UMGEBUNGSKONTROLLE

Die Unterschiede zwischen einer kompetenten Person und einer inkompetenten Person zeigen sich in ihrer Umgebung (Umwelt).

Eine Person ist entweder die Wirkung ihrer Umgebung oder sie ist fähig, eine Wirkung auf ihre Umgebung zu haben.

Der Psychologe des 19. Jahrhunderts predigte, der Mensch habe sich „seiner Umwelt anzupassen“. Dieses falsche Datum half, eine Völkerdegeneration einzuleiten.

Die Wahrheit ist, dass der Mensch in dem Maße erfolgreich ist, wie er die Umgebung an sich anpasst.

Kompetent sein heißt, die Fähigkeit zu haben, die Dinge in der Umgebung und die Umgebung selbst zu kontrollieren und damit umzugehen.

Wenn Sie um den Mechaniker herum Dinge sehen, die zusammengebrochen sind und für die er verantwortlich ist, bekundet dieser offenkundig seine Inkompetenz – d.h. seine Unfähigkeit, diese Dinge in seiner Umgebung zu kontrollieren und sich die Umgebung anzupassen, für die er verantwortlich ist – Motoren.

Wenn Sie sehen, dass die Boote des Maats in Stücke gegangen sind, wissen Sie, dass er keine Kontrolle über seine Umgebung hat.

Know-how, Aufmerksamkeit und das Verlangen, effektiv zu sein, sind alle Teil der Fähigkeit, die Umgebung zu kontrollieren.

Die „Standards“ einer Person (das Maß an Richtigkeit, das man zu etablieren und aufrechtzuerhalten versucht) sind direkt mit ihrem Wunsch verbunden, eine kontrollierte Umgebung zu haben.

Man erreicht seine *Standards* nicht durch Kritik (eine menschliche Vorgehensweise). Man erreicht sie, indem man Kontrolle über seine Umgebung ausübt und Dinge wirksam zu einer idealeren Szene hin bewegt.

Kontrolle über die Umgebung beginnt bei einem selbst – einem guten Fallzustand und einem Körper, den man sauber und instand hält. Dies dehnt sich auf seine eigenen Sachen, seine Kleidung, Werkzeuge und Ausrüstung aus. Es dehnt sich weiter auf die Dinge in der Umgebung aus, für die man verantwortlich ist. Dann dehnt es sich bis auf die gesamte Umgebung, die Menschen und das MEST aus.

Man kann recht schmutzig werden, während man Dinge in Ordnung bringt. Das ist okay. Aber kann man sich danach auch sauber machen?

Die Fähigkeit, MEST zu konfrontieren, ist eine große Fähigkeit. Danach kommt die Fähigkeit, mit ihm umzugehen und es zu kontrollieren.

Die Fähigkeit, Leute zu konfrontieren, ist ebenfalls eine große Fähigkeit. Danach kommt die Fähigkeit, mit ihnen auszukommen, mit ihnen umzugehen und sie zu kontrollieren.

Es gibt den entscheidenden Test eines Thetans – die Fähigkeit, Dinge dazu zu bringen, richtig zu laufen.

Das Gegenteil davon ist die Bemühung, Dinge dazu zu bringen, schief zu gehen.

Inkompetenz – Mangel an Know-how, Unfähigkeit zu kontrollieren – bringt Dinge dazu, schief zu gehen.

Sofern etwas Know-how vorhanden ist oder indem man es durch Beobachtung erwirbt, bringen geistig gesunde Leute Dinge dazu, richtig zu laufen.

Die Geisteskranken bleiben absichtlich unwissend oder erwerben Know-how und bringen Dinge dazu, schief zu gehen.

Geisteskrankte Handlungen geschehen *nicht* unbeabsichtigt oder aus Unwissenheit. Sie sind beabsichtigt; sie sind keine „unwissentlichen Dramatisierungen“. Daher gehen Dinge in der Umgebung geisteskranker Leute schief.

Man kann den Unterschied zwischen der geistig gesunden und der geisteskranken Person nicht wirklich anhand des Verhaltens bestimmen. Man kann den Unterschied nur anhand des Produktes bestimmen. Das Produkt der geistig gesunden Person ist Überleben. Das Produkt des Geisteskranken ist eine Overt-Handlung. Da dies oft durch geschickte Erklärungen maskiert wird, wird ihm nicht die Aufmerksamkeit gegeben, die es verdient. Das vorgetäuschte gute Produkt des Geisteskranken stellt sich als eine Overt-Handlung heraus.

Ein großer Prozentsatz der Bevölkerung dieses Planeten (zur Zeit in Bezug auf die „allgemeine Öffentlichkeit“ unbestimmt, jedoch mehr als 20 Prozent) ist geisteskrank. Ihr Verhalten sieht passabel aus. Aber ihr Produkt ist eine Overt-Handlung. Die Popularität von Krieg bestätigt dies. Die Produkte gegenwärtiger Regierungen sind hauptsächlich destruktiv. Das Endprodukt der menschlichen Rasse wird ein zerstörter Planet sein (eine verseuchte Lufthülle, die es für den Planeten unmöglich macht, Leben zu erhalten – ob sie nun durch Strahlung oder Abgase verursacht wurde).

So leidet die geistig gesunde Mehrheit aufgrund der Unfähigkeit, die Geisteskranken zu entdecken und mit ihnen umzugehen.

Die versteckten Handlungen der Geisteskranken können schneller Zerstörung anrichten, als eine Umgebung erschaffen werden kann, AUSSER man hat das Know-how über den Verstand und das Leben, die Tech der Admin sowie die Fähigkeit und das Know-how, MEST zu handhaben.

Ein Bereich oder eine Aktivität neigt unter einem Zustrom neuer Rekruten oder neuer Kunden dazu, aus dem Gleis geworfen zu werden. Das MEST wird missbraucht, Dinge geraten außer Kontrolle.

Indem man daran arbeitet, Ordnung zu schaffen, werden die Standards allmählich wieder erreicht. Die geisteskranke Minderheit wird gehandhabt, das Know-how über Gruppen und Orgs wird allgemein bekannter, und die Tech über MEST wird wieder verwendet.

Während eine Organisation expandiert, durchläuft sie Zyklen niedrigerer Zustände und höherer Zustände. Dies ist recht normal, denn indem man immer mehr Gebiet übernimmt, lässt man immer mehr Geisteskranke ein, obwohl sie in einem kleinen Verhältnis zu den geistig gesunden Menschen stehen.

Ordnung wird in dem Maße wiederhergestellt und Überlebenstrends werden in dem Maße wieder aufgenommen, wie geistig gesunde Menschen beginnen, hinauszureichen und Dinge um sich herum zu handhaben, und wie Geisteskranke geistig gesund gemacht werden.

Somit erhält man Abwärtstrends und Aufwärtstrends. Sobald eine Gruppe beginnt, sich verwegen zu fühlen, übernimmt sie mehr Gebiet. Dies schließt weitere nicht gehandhabte Leute, Admin und MEST ein, und ein Abwärtstrend beginnt. Daraufhin beginnen die geistig Gesunden, die Dinge zu handhaben und die Geisteskranken beginnen, gesund zu werden, und der Aufwärtstrend beginnt.

Dies ist wahrscheinlich sogar die Grundlage nationaler wirtschaftlicher Booms und Depressionen.

Dies ist nur in dem Maße schlimm, wie den Geisteskranken die Leitung übertragen wird. Sobald das geschieht, wird der Abwärtstrend beständig und ein kultureller Verfall setzt ein.

Eine Gruppe, die schnell in eine dekadente Kultur hinein expandiert, ist natürlich selbst den Zyklen von Aufwärts- und Abwärtstrends ausgesetzt und muss sehr spezielle Maßnahmen ergreifen, um den Folgen der Expansion entgegenzuwirken, um irgendeine Wachstumsrate aufrechtzuerhalten.

Das einzelne Mitglied einer Gruppe kann seinen eigenen Fortschritt anhand seiner erhöhten Fähigkeit, mit sich selbst, seinem Posten und seiner Umgebung umzugehen, messen, sowie am Ausmaß der Verbesserung der Gruppe selbst aufgrund seiner eigenen Arbeit darin.

Eine Gruppe, die ihre Sachen und Umgebung schlimmer durcheinander bringt, als sie es vor einiger Zeit machte, und sie nicht verbessert, muss natürlich reorganisiert werden, bevor sie untergeht.

Keine Gruppe kann sich zurücklehnen und erwarten, dass ihre hohen Tiere als einzige die Last tragen. Die Gruppe setzt sich aus einzelnen Gruppenmitgliedern, nicht aus hohen Tieren zusammen.

Das Überleben einer Gruppe hängt von der Fähigkeit ihrer einzelnen Mitglieder ab, deren Umgebung zu kontrollieren und darauf zu bestehen, dass die anderen Gruppenmitglieder die ihrige ebenfalls kontrollieren.

Das ist der Stoff, aus dem Überleben gemacht ist.

Eine geistig gesunde Gruppe, die ihre Technologien zur Handhabung von Menschen und MEST kennt und gebraucht, kann nicht anders, als ihre Umgebung zu kontrollieren.

Doch das hängt davon ab, dass das einzelne Gruppenmitglied geistig gesund ist, fähig ist, sein MEST und die Leute in seiner Umgebung zu kontrollieren, und die Tech des Lebens, die Tech der Verwaltung und die Tech von spezifischen Aktivitätsarten anwendet.

Eine solche Gruppe erbt unvermeidlich die Kultur und ihre Leitung.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. FEBRUAR 1964

ALLE LEITER VON  
ORGANISATIONEN  
HCO-SEKRETÄRE  
VERWALTUNGS-  
DIREKTOREN  
VERWALTER UND  
ÜBERWACHER VON  
GESELLSCHAFTEN

### DIE AUSSTATTUNG VON ORGANISATIONEN

Die Person, die Organisationsausstattung in ihrem Besitz hat, ist verantwortlich für die Ausstattung. Bei ihrem Verlust oder ihrer Beschädigung durch Nachlässigkeit oder Achtlosigkeit haftet die Person, der die Verantwortung für die Ausstattung *übertragen* wurde und nicht nur die Person, die sie beschädigt oder vernachlässigt hat, dafür, die Gesellschaft oder mich selbst für die Kosten der Reparatur oder den Verlust der Ausstattung oder eines Teils davon zu entschädigen.

Für Besitz und Ausgabe jeglicher Ausstattung in Organisationen sollen vom verwaltungstechnischen Leiter der Organisation Bestandskarten vorbereitet werden. Wenn nicht auf diese Weise Rechenschaft für die Ausstattung abgelegt wird und sie verloren geht oder beschädigt wird, wird der Verwalter der Gesellschaft, da er keine Bestandskarte über ihre Ausgabe hat, gegenüber der Organisation oder mir selbst für ihre Reparatur oder ihren Ersatz finanziell haftbar gemacht.

Die Idee vom „Firmeneigentum“ ist sowohl dumm als auch gefährlich. Das, „was jedem gehört“, gehört in Wirklichkeit gar keinem und fällt auseinander. Eine Firma, eine Körperschaft oder ein Staat leben oder atmen nicht und können sich also um nichts kümmern. Die zweifellos edlen Experimente der totalitären Staaten mit Gemeinschaftseigentum, wie z.B. Kuba oder Russland, verkümmern und schlagen fehl, und zwar auf Grund dieser einen *fixen Idee*: Nur der Staat besitzt etwas. Damit bleibt niemand übrig, um irgendetwas zu haben oder sich darum zu kümmern. Ihre ungeheuren Fünf-Jahrespläne werden niemals Realität, weil ihre Traktoren nicht funktionieren werden. Und ihre Traktoren werden nicht funktionieren, weil sie niemandem gehören. Zu sagen, dass sie dem Staate gehören, ist ein Weg, um sie aufzugeben. Eine Firma kann nicht wirklich etwas besitzen, da sie kein Konzept von Eigentum hat. Und man sieht ja, wie das „Firmeneigentum“ auseinander fällt.

Schauen Sie es einmal folgendermaßen an: Sie besitzen diejenigen Dinge, die unter Ihrer Verantwortung stehen. Wenn Sie eine Position übernehmen, dann werden Sie um die Dinge, die mit dieser einhergehen, reicher. Sie bleiben reich, solange Sie sie in gutem Zustand halten. Sie werden in dem Maße arm, wie diese Dinge schlecht werden oder nicht mehr funktionieren wollen oder missbraucht werden, wenn Sie sie unvorsichtigerweise einem achtlosen Mitarbeiter geliehen haben. Gerechte Empörung, weil „du meine Schreibmaschine verpfuscht hast“ oder weil „du *meinen* Auditing-Tisch zerkratzt hast“, ist nicht eigenartig, sondern völlig in Ordnung.

Schauen Sie sich um und sehen Sie, was Sie in Ihrer Position besitzen. Selbst dann, wenn zwei Leute es verwenden, kann nur einer es besitzen.

Es ist verwunderlich, dass in der Umgebung von Orgs auf meine eigenen, persönlichen Besitztümer gut geachtet wird. Ich mache mir niemals Sorgen darüber, wenn mein MEST in den Händen der Orgs ist. Und eine Menge davon ist in den Händen von Orgs. Wenn es Ron gehört, kümmert man sich darum. Das ist eine langjährige Beobachtung. Aber „Firmeneigentum“ wird manchmal schlimm misshandelt. Wenn Sie sich vorstellen, dass ich alles in Scientology besitze und Sie die Dinge besitzen, die mit Ihrer Position einhergehen, dann werden wir mehr haben und wir werden es länger haben.

---

Es gibt drei Arten von Besitzgegenständen in Scientology Organisationen.

TITEL A: Das ist das feste Inventar, Gebäude, Wände, Heizkörper, alles, was am Platz festgemacht ist.

TITEL B: Wertvolle Ausstattung, die nicht verbrauchbar ist. Das sind Tische, Schreibmaschinen, Vervielfältigungsmaschinen, Wandtafeln, Stühle, Möbel, Teppiche, Verzierungen, Autos usw.

TITEL C: Dies sind Verbrauchsgegenstände. Bürobedarf, Papier, Kreide, Matrizen, Staublappen, Mops usw. Sie werden in dem Bewusstsein ausgegeben, dass sie verbraucht werden.

Bei der Inventaraufstellung und der Erstellung von Ausgabekarten für verantwortliche Personen wird Titel A an den Leiter der Organisation oder den Leiter einer Unterabteilung ausgegeben, der die entsprechenden Besitztümer ausschließlich verwendet. Titel B wird an den Leiter der Unterabteilung oder die Person ausgegeben, die wirklich das Besitztum verwendet. Titel C wird an die Person ausgegeben, die das Material benutzt.

Über Titel A und Titel B werden Bestandskarten geführt. Der verwaltungstechnische Leiter muss eine Unterschrift für Titel A und Titel B haben, die besagt, dass er es jemandem übergeben hat, der dann dafür unterzeichnet.

Es dürfen keine Bestandskarten ausgestellt werden, auf denen steht: „Herausgegeben an die Ausbildungs-Unterabteilung“ oder „Direktor für Ausbildung“. Sie werden an Richard Roh ausgegeben, die Person selbst. Das Hauptgebäude wird nicht an den „Organisationssekretär“ ausgegeben. Es wird an Georg George ausgegeben, die Person, die zufällig auch der Organisationssekretär ist. Ein Auto wird nicht an die „Unterabteilung für Material“ herausgegeben. Sie wird an Hans Hansen ausgegeben, der zufällig auch der Direktor für Material ist.

Wenn jemand versetzt wird, unterzeichnet die Person, die diese Position übernimmt, als Person für deren Besitz. Und solange wie die Person, der sie gehörten, sie nicht an die neue Person übergeben hat, kann sie dafür finanziell zur Verantwortung gezogen werden. Unabhängig von Postenversetzungen bleibt die Person auf der Bestandskarte der Besitzer und ist für jeglichen Verlust oder Missbrauch zur Verantwortung zu ziehen, bis jemand anders für den Besitz wirklich unterzeichnet hat.

Wenn eine Sache existiert, dann besitzt sie jemand und hat dafür unterzeichnet. Und bis eine neue Person dafür unterzeichnet, ist der alte Besitzer dafür haftbar, ganz gleich, wo sein Aufenthaltsort oder was sein neuer Posten ist.

Bis für eine Sache zum ersten Mal unterzeichnet ist, wird sie vom verwaltungstechnischen Leiter besessen, und wenn ihr irgendetwas geschieht oder wenn sie verloren geht, wird der verwaltungstechnische Leiter dafür zur Verantwortung gezogen.

Die Bestandskarten sollten feste Karten angemessener Größe sein und in einem, ihrer Größe entsprechenden, Kasten aufbewahrt werden. Es gibt nur eine Karte pro Ausstattungstück. Die Karte sagt, wo es ist und was es ist und wann es gekauft wurde und hat reichlich Platz für die Besitz- und Übergabe-Unterschriften.

Die Karten werden anhand der Inventur erstellt und mittels der Buchhaltungsaufzeichnungen überprüft.

Bei einer Neuanschaffung wird eine neue Karte angelegt und unterzeichnet.

Der Leiter der Organisation ist für alle Verluste persönlich rechenschaftspflichtig, die bis zum 1. Juli 1964 während seiner Amtszeit auftraten.

Um etwas aus Titel A oder Titel B abzustoßen oder Rechenschaft über seinen Verlust abzulegen, ist es notwendig, es zu *begutachten*. Dies wird durch einen Ausschuss von drei Führungskräften von Unterabteilungen durchgeführt, die die abzustoßende Ausstattung überprüfen oder als verloren bescheinigen müssen. Ein Begutachtungsausschuss ist für jegliche Verfälschung der Aufzeichnungen haftbar.

In Organisationen, die keinen Direktor für Verwaltung haben, handelt der Leiter der Organisation in dieser Funktion und ist verantwortlich dafür, dass er Bestandskarten hat.

---

Wir sind außerdem ziemlich gut in Bezug auf Ausstattung. Ihr Verlust oder ihre Beschädigung ist nicht eines unserer Hauptprobleme. Nur eine Organisation, Johannesburg, ist in Bezug auf diese Sache verrückt geworden, als dort ein gewisser Senogle, ihr zeitweiliger Leiter, eine Leidenschaft dafür hatte, „Tonbänder und Tonbandgeräte zu verlieren“.

Auf jeden Fall expandieren wir. Expansion benötigt etwas geordnete Eigentumsverhältnisse. Es gibt nicht sehr viel von Titel A und Titel B, also ist es keine sehr schwere Aufgabe, es zu organisieren. Wenn wir es jetzt in Ordnung bringen, ersparen wir uns ein Durcheinander in der Zukunft.

Außerdem müssen jetzt gerade sowieso Inventuren für die körperschaftlichen Überschreibungen durchgeführt werden, also können wir genauso gut alles auf einmal erledigen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

[Anmerkung des Herausgebers: Siehe die Sechs-Unterabteilung-Organisierungstafel von 1961 auf den Seiten 860-861 im Anhang dieses Bandes.]

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 3. NOVEMBER 1965  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## AUSSTATTUNG

Ausstattung jeglicher Art in HCO und in der Organisation muss Abteilungen und Unterabteilungen speziell zugewiesen werden, und der Inventarbeauftragte muss eine Unterschrift für jedes einzelne Stück Ausstattung in der Organisation haben.

Kein einziges Ausstattungsstück darf sich auf zwei oder mehrere Abteilungen beziehen. Jedes Stück muss vollständig in eine Abteilung gehören.

Mit Ausstattung ist jeder Gegenstand gemeint, der mehr als £5 oder \$10 kostet.

Geht ein Ausstattungsgegenstand verloren, wird er beschädigt oder vernachlässigt, so muss es eine Abteilung, Unterabteilung und eine Person geben, an die man sich wenden kann.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. OKTOBER 1967  
AUSGABE I

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

## DEFINITION VON EINSATZBEREIT

Eine Menge Schwierigkeiten in der Sea Org kommen von einem Mangel an Verstehen darüber, was wir mit *einsatzbereit* meinen.

Definition: EIN GEGENSTAND, DER EINSATZBEREIT IST, FUNKTIONIERT GUT, OHNE WEITERES ZUTUN ODER AUFMERKSAMKEIT.

Das heißt NICHT, dass einsatzbereit bedeutet, etwas *funktioniert*. Es funktioniert *gut*. Es funktioniert ohne Zutun, Zusammenflicken oder Festhalten. Es funktioniert ohne Aufmerksamkeit. Es muss nicht ständig beobachtet werden.

Der Zusammenbruch in der Postkommunikation stammte teilweise vom Fotokopiergerät. Der Fehler lag nicht im Kopierer. Der Fehler lag darin, etwas herumstehen zu haben, das nicht gut funktioniert, ständige Aufmerksamkeit erfordert und regelmäßig zusammenbricht. Das kommt daher, weil das *Orgbuch des Schiffes* nicht gelesen oder verstanden wird. *Einsatzbereit* wurde missverstanden. Dieses Fotokopiergerät war ganz und gar nicht einsatzbereit, da es ständig gehegt werden musste, in hellem Licht betrieben wurde und eine Unmenge Zeit beanspruchte. Da es vorhanden war, schrieb einfach niemand mit der Schreibmaschine eine Kopie der wichtigen Mitteilungen. Man darf KEINE nicht einsatzbereiten Dinge behalten oder sie müssen gemäß der obigen Definition einsatzbereit gemacht werden.

*Ebenso* wurde die frühe Flag Order darüber, dass schnelle Kommunikation wichtig ist, nicht befolgt.

Ein kostspieliges Durcheinander war die Folge verzögerter Kommunikation. Alles, weil EINSATZBEREIT nicht verstanden wurde.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. JUNI 1959  
AUSGABE II

**HAFTUNG VON MITARBEITERN  
BEI EINKÄUFEN**

Alle Einkäufe einer Scientology Organisation müssen mittels eines Einkaufsauftrags getätigt werden, der das ordnungsgemäße Einverständnis der Bevollmächtigten hat und deren Unterschriften trägt, ehe irgendein Einkauf oder Vertrag für die Organisation bindend sein kann.

Sollte ein Mitarbeiter ohne Einkaufsauftrag für die Organisation einen Einkauf tätigen oder einen Vertrag eingehen, so kann der Assoziationssekretär, der Organisationssekretär, der HCO-Sekretär oder die Person, die allgemein für diese Organisation verantwortlich ist, diesen Einkauf oder Vertrag zurückweisen und verlangen, dass der schuldige Mitarbeiter den Einkauf oder Vertrag als eine persönlich eingegangene Verpflichtung aus eigener Tasche bezahlt.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 8. SEPTEMBER 1965

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

### VERSORGUNGSBEAUFTRAGTER

Jede Abteilung sollte eine Anzahl interner Anforderungsformulare haben, die ausgefüllt werden, wenn irgendwelche Büromaterialien benötigt werden.

Die Person, die das Material anfordert, unterzeichnet unten auf diesem Formular, ebenso wie der Leiter der Unterabteilung. Der genaue Grund, warum das Material benötigt wird, sollte ebenfalls auf dem internen Anforderungsformular erscheinen.

Auf einem Formular sollte nur eine Art von Materialanforderung erscheinen, z.B.: „Ein schwarzer Kugelschreiber und ein roter Kugelschreiber.“ Das wäre in Ordnung, da es sich nur um Kugelschreiber handelt. Doch „ein schwarzer Kugelschreiber und 500 Blatt Kanzleipapier“ sollte auf zwei Formulare geschrieben werden. Das zeigt, wie viel Artikel von jeder Abteilung wöchentlich angefordert werden.

Fordern Sie nicht zu viel an – Sie können jeweils nur mit einem Kugelschreiber schreiben; sonst muss der Versorgungsbeauftragte die Anforderungen kürzen, und das kann zu unnötigen ARK-Brüchen führen.

Alle internen Anforderungsformulare sollten täglich bis 12.00 Uhr mittags im Korb des Versorgungsbeauftragten sein. Wenn Sie seit dem Vortag 12.00 Uhr Material angefordert haben, sollten Sie oder ein Vertreter sich zwischen 13.00 Uhr und 13.30 Uhr an der vom Versorgungsbeauftragten bezeichneten Stelle einfinden, wo er das angeforderte Material ausgeben wird.

Zu den kurzfristig erhältlichen Materialien gehören solche Dinge wie Folders in jeder Abteilungsfarbe, Papier in jeder Abteilungsfarbe, schwarze, rote, grüne Kugelschreiber, Filzstifte für Plakate und die Unterabteilung für Werbung, die meisten Umschläge, Büroklammern, Reißzwecken, Farbbänder für Schreibmaschinen, Klebestreifen, Papier (DIN A4 und Kanzleiformat), Farbe für Stempelkissen, Gummibänder, gummierte Etiketten und Kohlepapier.

Wenn Sie sich jedoch nicht sicher sind, so finden Sie sich zwischen 13.00 Uhr und 13.30 Uhr an der genannten Stelle ein. Der Versorgungsbeauftragte wird Ihnen dann sagen, ob das benötigte Material vorrätig ist oder bestellt werden muss.

Wenn das benötigte Material bestellt werden muss, wird der Versorgungsbeauftragte Sie informieren, sobald es in Saint Hill eingetroffen ist. Wenn es sich um einen dringenden Artikel handelt, kann er sofort bei Eintreffen ausgeliefert werden, andernfalls ist er zur angegebenen Zeit abzuholen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. SEPTEMBER 1965

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

## SCHLÜSSEL

Wenn jemand einen Schlüssel vom Schlüsselbeauftragten erhält, muss er oder sie den Erhalt sofort im Schlüsselbuch bestätigen.

Wenn eine Person irgendwann den Raum, für den sie einen Schlüssel hat, aufgibt, *MUSS* sie irgendwann noch am selben Tag den Schlüssel an den Schlüsselbeauftragten zurückgeben, der diesen dann wiederum an den neuen Benutzer dieses Raumes weitergibt, der dann bestätigt, ihn erhalten zu haben.

Wenn der Schlüsselbeauftragte herausfinden sollte, dass ein Raum von jemandem übernommen wurde und diese Person einen Schlüssel hat, für den im Schlüsselbuch keine Unterschrift vorliegt, bekommt der vorherige Benutzer des Raumes eine Geldstrafe von 10 Shilling dafür auferlegt, dass er den Schlüssel nicht zur richtigen Stelle zurückgebracht hat.

Dem neuen Nutzer wird ebenfalls eine Geldstrafe von 10 Shilling auferlegt, weil er den Raum unerlaubterweise benutzt.

Einer Person wird auch dann eine Geldstrafe von 10 Shilling auferlegt, wenn sie einen Schlüssel verliert.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 21. FEBRUAR 1964  
AUSGABE I

CENOCOn  
STHIL

REGELUNGEN FÜR MITARBEITER  
AUDITING VERSUS ARBEIT

(Tritt bei Empfang in Kraft)

Es ist ein Grundsatz der Akademie, dass ein Auditor auditieren kann, wenn er sich „warm anfühlt“. Es gibt keine Entschuldigung aufgrund von FALL. „Ich kann heute nicht auditieren, weil mein Fall ...“ Wenn dies nicht der Grundsatz wäre, würde eine Menge Auditing niemals stattfinden.

Wir erweitern ihn jetzt auf Verwaltungs-Mitarbeiter von Scientology Organisationen. Fall ist keine Entschuldigung. Wenn der Atem eines Mitarbeiters auf einem Spiegel entdeckt werden kann, kann er seine Arbeit erledigen.

Außerdem darf Fall nicht als eine Entschuldigung für Fehler oder Absetzungen von Posten oder erneute Ausbildung (engl.: Retrain) verwendet werden, oder dafür, jemanden ins HGC zu beordern usw. Fall ist keine Entschuldigung. Fall tut nichts zur Sache.

Dies gibt Anlass zu den folgenden Regelungen, die bei Erhalt in Kraft treten und die jegliche dazu im Widerspruch stehende, frühere Richtlinien aufheben.

Ein Mitarbeiter darf nicht von seinem Posten abwesend sein, um während der Arbeitszeit Auditing zu geben oder zu erhalten. Ausnahme: Nur die Mitarbeiter, deren Aufgabe es ist zu auditieren. Ausnahme: *Ernste*, vorübergehende Krankheit oder körperliche Verletzung.

Ein Mitarbeiter darf nicht als Disziplinarmaßnahme oder im Bemühen, seine Arbeitsleistung zu verbessern, zur Ausbildung oder zum Prozessing beordert werden.

Ein Mitarbeiter darf wegen „Fallschwierigkeiten“ nicht auf einen anderen Posten versetzt oder entlassen werden.

Alle nachteiligen Versetzungen, Absetzungen oder Entlassungen sollen nur aufgrund der tatsächlichen Pflichterfüllung und aufgrund der üblichen und leicht erkennbaren Sünden der Unterlassung oder des Begehens vorgenommen werden.

Die Preclear-Klassifizierung des einzelnen Mitarbeiters kann bei Ernennungen und Beförderungen ebenso berücksichtigt werden, wie man dies mit seiner Auditoren-Klassifizierung tun würde; sie darf aber nicht als Grund für Degradierung, Absetzung oder Entlassung berücksichtigt werden.

Während es von Interesse ist, dass alle Scientologen ihren Fall in dem Maße in gutem Zustand haben, wie sie in ihrer Freizeit Ausbildung fürs und Prozessing im Ko-Audit durchführen, ist es ebenso wahr, dass Scientology Organisationen nicht riesige HGCs für Mitarbeiter sind, sondern ihre eigenen Funktionen haben.

Ein Mitarbeiter darf seine Arbeitsstunden nicht dafür verwenden, instruiert oder ausgebildet zu werden, und abgesehen vom Akademie-Personal, dessen Aufgabe es ist, Studenten auszubilden, darf ein Mitarbeiter seine Arbeitszeit nicht zur Unterweisung nutzen. Ausnahme: Technische Beauftragte dürfen Mitarbeiter-Auditoren Anweisungen über deren Preclears oder Studenten geben, aber es darf zu diesem Zweck kein Kurs und keine Konferenz abgehalten werden.

Der Besitz eines Zertifikats bringt die Verantwortung mit sich, die Fertigkeiten, die dieses Zertifikat beinhaltet, zu beherrschen. Ständige erneute Ausbildung auf einer Stufe, für die der Auditor schon klassifiziert ist, ist verboten.

Mitarbeiter, die die nächsthöhere Klassifizierung anstreben, sollten an Abend- oder Wochenendkursen teilnehmen, in denen diese Kenntnisse vermittelt werden. Die Einschreibung auf solchen Kursen kann – je nach Entscheidung des Assoziations- bzw. Organisationssekretärs – auf Kosten der Organisation stattfinden oder auch nicht.

Ausbildung fürs oder Prozessing im Ko-Audit darf nicht während der Arbeitszeit stattfinden.

Eine Organisation sollte auf ihre eigenen Kosten die Leitung eines Ko-Audits für ihre Mitarbeiter arrangieren – unter der Voraussetzung, dass all diese Ausbildung und all dieses Auditing in der Freizeit des Mitarbeiters erfolgt.

Verwaltungsmitarbeiter oder Führungskräfte dürfen nicht während der Arbeitszeit auditieren, es sei denn, sie wurden ausdrücklich zeitweise oder permanent ins HGC versetzt, und keine solche Versetzung darf für weniger als eine Woche erfolgen, und während dieser Zeit sollen die Pflichten ausschließlich aus Auditieren bestehen, wobei mindestens 25 Stunden gegeben werden müssen.

Ein Direktor für Prozessing darf sich selbst keine einzelnen PCs für vollständige Intensive zuweisen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 21. MÄRZ 1965

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN  
AM ANSCHLAGBRETT  
FÜR MITARBEITER AUSHÄNGEN  
HUT DES HCO-SEKRETÄRS  
SCN.-MITARBEITER  
VON STHIL

## MITARBEITER, DIE EXTERNE PCS AUDITIEREN

Es ist ausdrücklich verboten, dass Führungskräfte oder Mitarbeiter von Scientology Orgs (was natürlich Saint Hill mit einschließt) gegen Bezahlung externe PCs auditieren, während sie irgendwo auf der Welt Mitarbeiter einer Organisation sind.

Indem man gegenüber Orgs, die eine proportionale Entlohnung haben, so handelt, *beraubt* man seine Kollegen.

Zwei Führungskräfte wurden in den vergangenen zwei Jahren ihres Postens enthoben, weil sie diese Praxis in ihren Orgs zugelassen haben.

Wenn man PCs hat, sollten sie der Org übergeben werden.

Wenn die Mitarbeiter hart arbeiten, ist – besonders unter neuen Werbeprogrammen – die Entlohnung auch sehr angemessen. Die Entlohnung wird nur unangemessen, wenn Richtlinien nicht angewandt werden. Um die Entlohnung hoch zu halten, muss man Richtlinien in Anwendung halten.

Mitarbeiter-Auditoren dürfen nur *Familienangehörige* und *Freunde* acht Stunden pro Woche *ohne* Bezahlung auditieren. Das ist die ursprüngliche Regel, um sie davor zu bewahren, dass sie in ihrer Freizeit zu sehr mit Beschlag belegt werden. Das wird manchmal als Erlaubnis fehlinterpretiert, acht Stunden gegen Bezahlung zu auditieren. Das trifft so nicht zu. Sie dürfen für diese acht Stunden keine Bezahlung erhalten.

Stellen Sie sich bloß einmal vor, was Sie in Scientology täten, wenn ich gegen Bezahlung außerhalb von Orgs arbeiten würde. Das gäbe ein wirkliches Durcheinander; wie anhand des Absackens erwiesen ist, das alle Orgs erfahren, wenn ich verreise oder mir freinehme (es ist gerade wieder geschehen), brauchen wir jeden von uns im Team. Wenn ich PCs gegen Bezahlung auditiert habe, so habe ich, seit es überhaupt Organisationen gibt, jeden Cent der Organisation übergeben, in der ich war – sie waren einfach PCs der Organisation, auch wenn sie sich an mich persönlich wandten. (Ich habe schon seit Jahren nicht mehr angeboten, jemanden zu auditieren, aber wenn ich es täte, würde ich es noch immer so halten.)

Das Versäumnis, Vorfälle zu berichten, bei denen die Richtlinie über externes Auditieren verletzt wird, ist ebenfalls verwerflich.

Wenn Sie zu wenig Geld haben, so erledigen Sie Ihre Arbeit gut genug, um uns alle wie Gott in Frankreich leben zu lassen. So mache ich das. Versuchen Sie es, wenn Sie mehr Geld brauchen. Es funktioniert.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. MÄRZ 1965  
AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## MITARBEITER-REGELUNGEN

(Verbessert den HCO PL vom 26. Nov. 64 und den  
HCO PL vom 19. Okt. 64, Punkte 33, 34 und 35)

### MITARBEITER-KREDITE

Alle Kredite an Mitarbeiter vonseiten irgendeiner Organisation oder externer Quelle müssen die Genehmigung des nächsten Finanzsekretärs erhalten, bevor sie gewährt oder angenommen werden. Der Finanzsekretär muss die Angelegenheit auch sofort nach Saint Hill berichten. Ausnahmen sind rein persönliches Leasing und/oder Raten- bzw. Teilzahlungskauf von Mitarbeitern zu deren persönlicher Verwendung. Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeiter dürfen sich kein Geld von früheren oder gegenwärtigen Studenten oder PCs der Organisation leihen.

### MITARBEITER-REGELUNGEN

Jeder Mitarbeiter, der während seiner Zeit als Mitarbeiter einen Studenten oder PC gegen persönliches Entgelt oder Gefälligkeiten für Ausbildung oder Auditing annimmt oder in den beiden darauf folgenden Jahren *irgendeinen Studenten oder PC der HASI*, wird ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten und möglicherweise Aufhebung eines oder mehrerer Zertifikate und Auszeichnungen und muss alle auf solche Art unrechtmäßig empfangenen Gelder an die Person rückerstatten, die sie zahlte.

### BERICHTEN VON UNÜBLICHEN GEFÄLLIGKEITEN

Alle unüblichen Gefälligkeiten, die ein Mitarbeiter von Studenten oder PCs der Organisation empfängt, müssen an den HCO-Gebietssekretär berichtet werden, der die Angelegenheit sofort über das kontinentale HCO an den HCO-Sekretär WW berichten muss. Dies beinhaltet sowohl die Verwendung von Autos, Wohnungen oder den Erhalt von Spesen als auch andere Gefälligkeiten.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. MÄRZ 1975  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ABT. 3  
ABT. 1, E/O  
MAAS  
FP-KOMITEES  
FINANZ-PACKS

## FINANZIERUNG VON GRADEN IN ANDEREN ORGS FÜR MITARBEITER VERBOTEN

Mit Erhalt dieser Ausgabe darf keine Org mehr Zahlungen für Grade oder das Auditing irgendeiner Führungskraft oder eines Mitarbeiters in einer anderen oder höheren Organisation leisten.

Das heißt speziell, dass keine Führungskraft und kein Mitarbeiter auf Kosten der Org für Auditing, Power oder fortgeschrittene Grade in eine andere Organisation geschickt werden darf.

Die Entlohnung oder die Auslagen oder Fahrtkosten einer Führungskraft oder eines Mitarbeiters dürfen nicht von der Organisation gezahlt werden, wenn die Führungskraft oder der Mitarbeiter abwesend ist, um höhere Grade zu erhalten.

Alle Schulden, die auf diese Weise in der Vergangenheit von Organisationen gemacht wurden, sind gültig und einziehbar. Derartige Schulden dürfen in Zukunft nicht gemacht werden.

Wo eine Org die Ausbildung eines Mitarbeiters in einer höheren Organisation subventioniert, muss der Mitarbeiter dieser Organisation gegenüber einen verbindlichen und persönlichen Schuldschein bezüglich seiner gesamten Ausbildung unterschreiben, der von ihm persönlich einzulösen ist, falls die Org keine Zahlung leistet.

Jegliche derartige Ausbildung bedeutet den Beginn oder die Erneuerung der vollständigen Laufzeit eines 5-Jahres-Vertrags bei der betreffenden Org, der beginnt, wenn der Mitarbeiter vollständig ausgebildet zurückgekehrt ist.

Er muss ebenso seiner Heimat-Org gegenüber einen verbindlichen Schuldschein über erstattete Fahrtkosten und Entlohnungen unterschreiben, der fällig wird, wenn er den Vertrag nicht erfüllt.

Sowohl der Schuldschein bei der höheren Org als auch der Schuldschein bei der Heimat-Org werden fällig, falls die Person nach ihrer Rückkehr aufgrund von

Inkompetenz entlassen wird. Dies entbindet die Organisation nicht ihrer Verantwortung, ebenso für die Schuld zu haften.

Leute, die in der Vergangenheit Ausbildung und Auditing in Anspruch genommen haben, ohne ihren Vertrag kompetent zu erfüllen, sind persönlich für die Schulden haftbar, die der Organisation durch sie entstanden sind.

Der Grund für diesen Richtlinienbrief besteht darin, dass dies von Leuten missbraucht wurde, indem sie den Organisationsstatus verwendeten, um Ausbildung oder Auditing zu erhalten, ohne daraufhin ihren Vertrag zu erfüllen und in einigen Fällen überhaupt in ihre Organisation zurückzukehren.

Alle derartigen Fälle sollten von der Org, die die Dienste finanzierte, aufgesucht werden, um Beiträge von ihnen einzuziehen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 24. OKTOBER 1976RF

AUSGABE I

REVIDIERT AM 2. AUGUST 1990

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER

## BEITRAGSFREIE DIENSTE FÜR EHEMALIGE MITARBEITER

Es gibt einige Praktiken und falsche Vorstellungen bezüglich Diensten für Mitarbeiter, die der Korrektur und einer Richtlinie bedürfen, die hiermit sofort in Kraft tritt.

### ANFÄNGLICHE DIENSTE

Kein neuer Mitarbeiter darf beitragsfreie Org-Dienste erhalten, solange er nicht Personal-Status II erreicht hat. Die Ausnahmen sind: In der Sea Org darf er sein Sea-Org-Produkt 0 und -Produkt I erlangen (die auch Personal-Status 0, I und II beinhalten) und in Scientology Orgs Personal-Status 0, I und II, und er kann PTS-Handhabungen erhalten und das PTS-Checksheet studieren. Er kann in der Situation eines Notfalls auch Assists bekommen. Er kann einen Mini-Hut machen. Er darf Auditing von Akademiestudenten und von TTC-Mitgliedern erhalten, aber nur dann, wenn er Personal-Status 0 gemacht und steigende Postenstatistiken hat. Er darf keine weitere Ausbildung und kein weiteres Prozessing erhalten, solange nicht Personal-Status II erreicht worden ist. Dies gilt ebenfalls bei Bewerbern für das Technische Trainings-Corps.

### DIENSTE NACH DEM VERTRAG

Es ist gelegentlich die Praktik festgestellt worden, dass ein Mitarbeiter sich dem Ende seines 2<sup>1/2</sup>- oder 5-Jahresvertrages näherte und dann unmittelbar vor dem Ablauf des Vertrages einen Urlaub nahm und danach damit fortfuhr, als ein Mitarbeiter kostenlose Dienste von einer Org zu erhalten.

Abgesehen davon, dass es unehrlich ist, wird dies als äußerst unrechtmäßig erklärt. Jede Person, die solche Dienste unter diesen oder ähnlichen Umständen erhält, darf nicht nur keine weiteren Dienste erhalten, sondern ist auch der Org die Rückzahlung für sämtliche beitragsfreien Dienste schuldig, die sie so erlangt hat.

## PROFESSIONELLEN-BEITRÄGE

Um Professionellen-Beiträge zu erhalten, muss eine Person ein gültiges, professionelles Auditoren-Zertifikat bis zu der höchsten Stufe der Auditoren-ausbildung haben, die in der Organisation erhältlich ist, oder sie muss für ihre Ausbildung bis zu der Klasse der Org, in der sie Dienste begehrt, Spendenbeiträge entrichtet haben und muss tatsächlich einen Kurs in der Akademie oder ein Internship auf einem standardgemäßen Kurs-Stundenplan besuchen. (Bezugsmaterialien: HCO PL 13. Nov. 76RA, PROFESSIONELLEN-BEITRÄGE, und HCO PL 25. Okt. 76, DAS ERLÖSCHEN VORLÄUFIGER ZERTIFIKATE)

Sie dürfen Personen nicht gewährt werden, die sich nur deshalb für Kurse einschreiben, um einen Professionellen-Beitrag zu bekommen und die dann den Kurs nicht besuchen.

## BEITRAGSNACHLÄSSE BEI STIPENDIEN

Einigen tüchtigen und wichtigen Leuten werden partielle Geldstipendien angeboten, die ihren Kurs-Spendenbeiträgen angerechnet werden. Deren Zweck ist, den Mangel an ausgebildeten Auditoren zu beheben; es wird damit beabsichtigt, das Feld von den Psychs zu übernehmen, und das sollte den Leuten mitgeteilt werden. Es darf keinen zusätzlichen Beitragsnachlass geben, wenn Stipendien zugesprochen werden. (Bezugsmaterial: HCO PL 19. Jan. 79RB I, STIPENDIEN, KEINE BEITRAGSNACHLÄSSE)

Damit eine Person von der Org ohne oder zu ermäßigtem Beitrag ausgebildet werden kann, muss sie im Voraus einen 5-Jahres-Vertrag unterzeichnen, der mit Abschluss ihrer Ausbildung in Kraft tritt.

Scheitern auf dem Kurs beendet den Vertrag nicht, welcher für die Person als Mitarbeiter gültig bleibt.

Personen, die das Technische Training-Corps verlassen, bevor sie ihre Ausbildung oder ihren Vertrag abgeschlossen haben, sollen diese Ausbildung sowie jegliche anderen Org-Dienste, die sie während dieser Zeitspanne erhalten haben, in Rechnung gestellt bekommen und Beiträge dafür entrichten.

## DIEBSTAHL DURCH MISSIONEN

Sollte von irgendeinem Orgmitarbeiter, sei es ein technischer oder Verwaltungsmitarbeiter, festgestellt werden, dass er vor Ablauf des Vertrages den Mitarbeiterstab verlassen hat und einer Mission beigetreten ist, ist die Mission verantwortlich, sämtliche Kosten der Ausbildung und des Prozessings dieser Person an die Org zu bezahlen – mit dem Zusatz einer Gebühr von 2000 US-Dollar für das „Anlernen des Missionsmitarbeiters“.

Diese Regel gilt rückwirkend, weil die Praktik grassierte.

## DAS STEHLEN VON PCS DURCH MISSIONEN

Jeder Mission, von der festgestellt wird, dass sie das Prozeßing irgendeines Org-PCs innerhalb von zwei Jahren nach dem letzten Dienst des PCs bei der Org fortsetzt, ist eine Geldstrafe von 10.000 US-Dollar aufzuerlegen, und der Missions-Status dieser Mission ist von Scientology Missions International zu überprüfen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Revision unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. AUGUST 1965

STHIL  
MITARBEITER  
STUDENTEN  
PRECLEARS

UNTERBRINGUNG VON  
MITARBEITERN, STUDENTEN UND PRECLEARS

Jeglicher Mitarbeiter, Student oder Preclear, der in gemieteten Räumlichkeiten wohnt, muss dafür verantwortlich gemacht werden, dass er die Räume in ebenso gutem Zustand verlässt, wie er sie vorgefunden hatte. Dies umfasst natürlich nicht die normale Abnutzung.

Wenn von einem Vermieter ein Schadenersatzanspruch gestellt wird und der Scientologe das Gefühl hat, dies sei ungerechtfertigt, so ist es die Sache des Inspektionsbeauftragten, dies zu untersuchen und zu entscheiden.

Wenn festgestellt wird, dass der Scientologe Schuld hatte, wird die Nichtzahlung solchen Schadenersatzes zu einer Ethikangelegenheit werden. Die Absicht dahinter ist, dass sowohl dem Scientologen als auch dem Eigentümer der Räume Gerechtigkeit widerfährt. Daher können einem Hauseigentümer Schadenersatzzahlungen zugesprochen werden, aber sie sollten im Verhältnis zu dem tatsächlich angerichteten Schaden stehen.

Viele Scientologen wohnen in East Grinstead und da der Kurs expandiert, wird es in der Zukunft noch eine Menge mehr geben. Die Unterbringungsmöglichkeiten sind bereits begrenzt. Es besteht keine Notwendigkeit, diesen Zustand zu verschlimmern, indem man bei den örtlichen Hausbesitzern Unmut schafft. Diese Richtlinie steht mit unseren Scientology Rechtskodizes im Einklang.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. OKTOBER 1961RB  
REVIDIERT AM 11. JANUAR 1985

WIEDERVERVIELFÄLTIGEN  
ALLE ORGS

## MITARBEITER, DIE KEINE SCIENTOLOGEN SIND

(Dieser Richtlinienbrief wurde 1961 von LRH geschrieben, als er der Leitende Direktor von Saint Hill war, und richtete sich an dort neu eingestellte Mitarbeiter. Er ist auch auf jede andere Scientology Organisation anwendbar und ist daher an „Alle Orgs“ wiederherausgegeben worden. – CSI)

Ob nun durch Schicksal oder einen glücklichen Zufall sind Sie jetzt ein Mitglied einer Gruppe, die eine interessante Technologie und eine Reihe von klaren Verhaltensnormen besitzt.

Ob das für Sie ein Glück ist oder nicht, Sie sind dennoch durch den einfachen Umstand, dass Sie in dieser Gruppe arbeiten, ein Mitglied dieser Gruppe.

Dass Sie keinerlei Kenntnisse über ihre Technologie besitzen, macht Sie nicht minder zu einem Mitglied dieser Gruppe.

Es wird von Ihnen als ein Mitglied dieser Gruppe nur erwartet, bestimmte Regeln einzuhalten.

Diese Regeln sind ziemlich leicht zu verstehen:

1. Diese Gruppe hat Sie, ohne Sie geprüft zu haben, akzeptiert. Niemand in dieser Gruppe wird Ihnen Ihre Vergangenheit vorhalten. Eine Person, die in eine Scientology Gruppe kommt, wird als Person angesehen, deren *jetziges* Verhalten wichtig, deren vergangenes Verhalten jedoch völlig unwichtig ist.
2. Diese Gruppe setzt sich aus Leuten zusammen, die im Leben fähiger werden und ein besseres Leben führen wollen. Im Gegensatz zu anderen haben diese Leute genug Mut, ihrer Vergangenheit und ihren Missetaten ins Auge zu sehen und sie wieder gutzumachen. Gewöhnliche Leute laufen oft vor ihrer Vergangenheit davon oder geben anderen die Schuld daran. Wenn Sie eine Person im Auditing verstimmt sehen, liegt das daran, dass sie den Mut hatte, zu versuchen, ihrer Vergangenheit ins Auge zu schauen und sie zu überwinden. Solche Menschen sind stärker und vernünftiger als jene, die sich wie ein Stück Holz nur im Strom des Lebens treiben lassen oder die in seinen Strudeln schreien und jammern, dass das Leben „sie fertig gemacht habe“.
3. Diese Gruppe besteht aus Menschen, die mit Hilfe einer bestimmten Technologie mit Geisteskrankheit und psychosomatischen Krankheiten



fertig werden können, oder aus Menschen, die nicht der Meinung sind, dass es schlecht sei, Geisteskrankheit und derartige Übel zu heilen. Eine Person muss Scientology nicht kennen, um Mitglied einer Scientology Gruppe zu sein. Sie muss nur glauben, dass Menschen geholfen werden kann und dass diese es verdienen, dass ihnen geholfen wird.

4. Diese Gruppe glaubt, dass ehrliche Menschen Rechte haben und dass unehrliche Menschen ihre Rechte durch den Umstand, dass sie unehrlich sind, verwirkt haben. Die Definition von Unehrlichkeit ist, ob jemand versucht, seine Mitmenschen durch boshafte Gerede, versteckte Handlungen und Ungerechtigkeit oder offene Verbrechen zu verletzen oder nicht.
5. Diese Gruppe behält sich das Recht vor, die Ehrlichkeit ihrer Mitglieder zu prüfen. Sie weiß sehr gut, dass unehrliche Mitglieder eine Gruppe zerstören. Wenn ein Mitglied unehrlich ist, möchte die Gruppe darüber Bescheid wissen, und sie kann dann verlangen, dass die unehrliche Person Auditing bekommt, damit sie vernünftig wird.
6. Diese Gruppe missbilligt es sehr, wenn man versucht, Leute davon abzuhalten, auditiert zu werden, indem man sie davor warnt, sie diesbezüglich anlügt oder einfach unwissend darüber ist.
7. Diese Gruppe glaubt, dass Leute, die Security-Checking oder Auditing ablehnen, versuchen, etwas in ihrem Leben zu verbergen, für das sie sich schämen. Die Gruppe ist dieser Meinung, weil sich das immer als wahr herausgestellt hat.
8. Diese Gruppe ist der Meinung, dass Genesungschancen eines Verletzten beeinträchtigt sind, wenn man in seiner Nähe Lärm macht oder sich unterhält. Da sich dies oft als wahr herausgestellt hat und nachgewiesen werden kann, sprechen die Mitglieder dieser Gruppe nicht zu oder in der Umgebung von Verletzten und machen in ihrer Nähe keinen Lärm. Sie arbeiten ruhig und schweigend, um dem Verletzten zu helfen.
9. Ein Mitglied dieser Gruppe kann jeder beliebigen Religion angehören. Es gibt keine Glaubenskonflikte, da Scientology überkonfessionell ist.
10. Diese Gruppe lehnt es ab, schlecht über Scientology zu sprechen oder sie Außenstehenden gegenüber zu kritisieren.
11. Diese Gruppe spricht mit Presseleuten nicht über Scientology.

Es gibt den Ehrenkodex, den Kodex eines Scientologen und den Auditoren-Kodex. Alle anderen Gruppenregeln sind gänzlich technischer Art. Es gibt keine geheimen Regeln.

---

Als Mitglied dieser Gruppe wird von Ihnen erwartet, dass Sie diese grundlegenden Verhaltensnormen einhalten.

Sie sind herzlich eingeladen, mehr über Scientology, das Leben und über Ihr Leben zu erfahren. Doch niemand wird Sie dazu zwingen, Scientology zu studieren.

---

Jedermann auf der Welt hat Probleme. Man wäre kein Mensch, wenn dies nicht so wäre. In erster Linie hilft Scientology dem Menschen, auf eine Stufe zu gelangen, wo er seine Probleme selbst in den Griff bekommen kann, anstatt dass sie ihn im Griff haben.

Nehmen Sie einfach einen Moment lang an, Scientology würde *wirklich* funktionieren. Nehmen wir einfach einmal an, sie könnte den Menschen wirklich von Schmerz und Leid befreien und ihm bei seinen Problemen helfen.

Nehmen wir einfach an, Menschen, die Sie mögen oder kennen, würden Hilfe benötigen, und Scientology könnte diese Hilfe geben.

Welches Problem haben Sie?

Wenn Sie Auditing bekämen, würde Ihnen das helfen, dieses Problem zu lösen.

---

Scientology kann Ihnen helfen, wenn Sie nicht Dinge unternommen haben, um ihren Mitgliedern zu schaden.

Doch wie dem auch sein mag, dadurch, dass Sie in Saint Hill arbeiten, sind Sie ein Mitglied von Saint Hill. Die Normen von Saint Hill sind die Normen von Scientology. Dies ist eine gute Gruppe. Seien Sie stolz darauf, hier zu sein. Wir freuen uns, Sie bei uns zu haben.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. FEBRUAR 1969R

AUSGABE I

REVIDIERT AM 15. MAI 1973

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

PRESSE-RICHTLINIE

DER KODEX EINES SCIENTOLOGEN

Der Kodex eines Scientologen ist gemäß *Die Schaffung menschlicher Fähigkeit* zurückgezogen. Er wird wie folgt wiederherausgegeben:

Als Scientologe gelobe ich, mich zum Wohle aller an den Kodex der Scientology zu halten. Ich verspreche:

1. Scientologen, die Öffentlichkeit und die Presse hinsichtlich der Scientology, der Welt der geistigen Gesundheit und der Gesellschaft akkurat unterrichtet zu halten.
2. Die Scientology nach meinem besten Wissen und besten Kräften anzuwenden, um meiner Familie, meinen Freunden, den Gruppen und der Welt zu helfen.
3. Mich zu weigern, einen Preclear oder eine Gruppe für Auditing zu akzeptieren, und mich zu weigern, von einem Preclear oder einer Gruppe Geld anzunehmen, wenn ich das Gefühl habe, nicht ehrlich helfen zu können.
4. Mich gegen alle Übergriffe auf das Leben und die Menschheit auszusprechen und mein Möglichstes zu tun, um diese Übergriffe abzuschaffen.
5. Jegliche körperlich schädlichen Praktiken auf dem Gebiet der geistigen Gesundheit aufzudecken und zu helfen, sie zu beseitigen.
6. Zu helfen, dass das Gebiet der geistigen Gesundheit in Ordnung gebracht wird und in Ordnung bleibt.
7. Eine Atmosphäre der Ungefährlichkeit und der Sicherheit auf dem Gebiet der geistigen Gesundheit dadurch hervorzubringen, dass Misstände und Brutalität in diesem Gebiet von Grund auf beseitigt werden.
8. Wahrhaft humanitäre Bestrebungen auf dem Gebiet der Menschenrechte zu unterstützen.

9. Den Grundsatz des gleichen Rechts für alle anzunehmen.
10. Für freie Meinungsäußerung in der Welt zu arbeiten.
11. Mich aktiv gegen die Unterdrückung von Wissen, Weisheit, Philosophie und Information zu wenden, die für die Menschheit hilfreich wären.
12. Die Religionsfreiheit zu unterstützen.
13. Scientology Organisationen und Gruppen darin zu unterstützen, sich mit öffentlichen Gruppen zu verbünden.
14. Die Scientology auf einem Niveau zu lehren, das von den Empfängern verstanden und angewendet werden kann.
15. Der Freiheit Nachdruck zu verleihen, dass Scientology als eine Philosophie in all ihren Anwendungen und Variationen in den Geisteswissenschaften eingesetzt wird.
16. Auf standardgemäßer und unveränderter Scientology als eine angewandte Aktivität zu bestehen, und zwar in der Ethik, im Auditing und in der Verwaltung von Scientology Organisationen.
17. Meinen Teil der Verantwortung für die Auswirkung der Scientology auf die Welt zu übernehmen.
18. Die Größe und Stärke der Scientology auf der ganzen Welt anzuheben.
19. Ein Beispiel für die Wirksamkeit und Weisheit der Scientology zu setzen.
20. Diese Welt zu einem geistig gesünderen, besseren Ort zu machen.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. FEBRUAR 1965

AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
AUSGABE FÜR DIE BREITE  
ÖFFENTLICHKEIT

## POLITIK

Ab und zu hören Sie mich spöttisch über Regierungen und Ideologien sprechen, einschließlich der Demokratie.

Falls irgendjemand, wenn er sieht, dass ich eine Ideologie kritisiere, zu glauben versucht, ich sei ein Anhänger der entgegengesetzten Richtung, so hat er nicht mitbekommen, worum es eigentlich geht.

Welches politische System könnte bei sehr aberrierten Leuten funktionieren?

Eine Demokratie oder ein Kommunismus wäre in einer Irrenanstalt ein riesiger Witz. Oder?

Der Grundbaustein eines jeden politischen Systems ist das Individuum. Man kann versuchen, diesen Punkt zu umgehen, indem man das Konzept „der Massen“ entwickelt. Aber es gibt keine Massen, die nicht aus einzelnen Einheiten aufgebaut sind. Somit ist die einzelne Einheit die Grundlage einer Masse.

Kein politisches System, das auf eine Affenkolonie angewandt wird, hätte irgendetwas anderes zu regieren als Affen. Das ist sicherlich klar.

Ein politisches System, das unter unwissenden, ungebildeten und barbarischen Leuten zu funktionieren versucht, könnte ausgezeichnete Prinzipien haben, könnte jedoch nur im Unwissend-, Ungebildet- und Barbarischsein Erfolg haben, *außer* man nähme sich Person für Person vor und kurierte die Unwissenheit, Ungebildetheit und Barbarei jedes einzelnen Bürgers.

Das kollektive Denken von Affen ist Affendenken. Ein Faschismus, der von Idioten geführt wird und auf Idioten angewandt wird, wäre Idiotenfascismus.

Es gibt also keinen Grund zu vermuten, dass *irgendein* politisches System in irgendeinem Grade besser sei als diejenigen, die es benutzen, um zu regieren oder regiert zu werden.

Der einzige Unterschied zwischen den existierenden politischen Systemen ist ihr relativer Wert dabei, dem Individuum eine Chance zu geben, sich zu entwickeln und eine höhere Ebene persönlicher geistiger Gesundheit und Fähigkeit zu erlangen.

Damit ist jedes System ausgeschlossen, das Hexenjagden betreibt, Chancen zunichte macht oder das Recht unterdrückt, sich durch irgendein brauchbares System zu verbessern, bzw. ein funktionsfähiges System unterdrückt.

Wenn man sich anschaut, wie die Vereinigten Staaten und Australien mit blinder Wut Scientology bekämpfen, während sie unterdrückerische geistige und religiöse Praktiken unterstützen, so gibt das einem den Beweis, dass die Demokratie, wenn sie auf aberrierte Leute angewandt wird und von aberrierten Leuten benutzt wird, weit davon entfernt ist, eine ideale Unternehmung zu sein, und dass es sich bei ihr nur um aberrierte Demokratie handelt.

Jeder Mensch hat mit jedem anderen Menschen die gleiche reaktive Bank gemeinsam. Das ist sein größter gemeinsamer Nenner.

Die reaktive Bank – der unbewusste Verstand, wie auch immer Sie es zu nennen wünschen – unterdrückt alle anständigen Impulse und unterstützt die schlechten.

Daher ist eine Demokratie ein Kollektivdenken reaktiver Banken. Die Meinung der „Allgemeinheit“ ist Bankmeinung.

Jede menschliche Gruppe wird wahrscheinlich nur diejenigen wählen, die sie umbringen werden. Das ist eine Schlussfolgerung aus Experimenten, die im Jahre 1950 tatsächlich durchgeführt wurden.

Die Gruppe hat nur durch die Bemühungen von Individuen Erfolg, die sich über ihre Bank erheben und *trotz* des böartigen Charakters von Gruppen und der schwachsinnigen Natur des Kollektivdenkens ihr Bestes für ihre Mitmenschen tun.

Glauben Sie an das einzelne Wesen und arbeiten Sie mit ihm und Sie werden feststellen, dass es im Grunde gut ist.

Wenn Sie nur mit einer Gruppe arbeiten, so arbeiten Sie mit Kollektivdenken, das im Grunde Bank und daher böse ist.

Scientology gibt uns unsere erste Chance, eine wirkliche Demokratie zu haben.

Indem wir jedes einzelne Individuum von den schlimmsten Aberrationen befreien, gelangt man zu einer Gruppe, die nicht nur auf der Grundlage von Bank reagiert und die, wie das Individuum, im Grunde gut sein wird.

Denn die Bank wurde gemacht, um Leute, die nicht schlecht waren, davon abzuhalten, schlecht zu werden. Es war ein Fehler. Also ist sie schlecht.

In Scientology beweisen wir täglich, dass ein von Aberrationen befreites Individuum gegenüber seinen Mitmenschen in einer anständigeren Weise reagiert und dass ein Individuum, das restimuliert worden ist, schlechter handelt; wir beweisen, dass eine Person unter der Belastung von Aberration unvernünftig ist und eine befreite Person aufgeweckt ist.

Wir können also auf der Grundlage tatsächlicher Nachweise den Schluss ziehen, dass die erste wahre Demokratie dann auftauchen wird, wenn wir jedes Individuum von den böartigen reaktiven Impulsen befreit haben. Solche Wesen können

vernünftig denken, können über anständige, angemessene und praktisch durchführbare Maßnahmen übereinstimmen, und man kann sich bei ihnen darauf verlassen, dass sie nützliche Maßnahmen entwickeln.

Bis wir das getan haben, werden wir weiterhin gegenüber menschlicher „Demokratie“ kritisch sein – und gegenüber jeglicher anderen politischen Philosophie, die dem Menschen als Heilmittel für seine Beschwerden präsentiert wird.

Eine politische Philosophie kann nicht auditieren. Wir können.

Und seien Sie nicht so empfindlich gegenüber der öffentlichen Reaktion. Fahren Sie einfach damit fort, eine vernünftige Welt zu schaffen, und am Ende wird alles gut herauskommen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 14. JUNI 1965  
AUSGABE III

WIEDERVERVIELFÄLTIGEN  
AUSGABE FÜR DIE BREITE  
ÖFFENTLICHKEIT

## FREIHEIT VON POLITIK

(Ursprünglich von LRH als SEC ED 56 Int am 14. Juni 65 geschrieben.  
Herausgegeben als HCO PL am 10. Jan. 68.)

1. Hiermit erkläre ich, dass Scientology nicht politisch und nicht ideologisch ist.
2. Politik und Ideologie dürfen nicht Teil irgendeiner Entscheidung sein, jemanden auszubilden oder zu auditieren, und eine jegliche Befragung dieser Art soll von nun an nicht mehr Teil irgendeiner Bewerbung für Ausbildung, Prozessing oder Mitgliedschaft sein.
3. Hiermit wird keinerlei Richtlinie bezüglich unterdrückerischer Personen verändert. Es werden hierdurch alle Aussagen in jeglicher Form gestrichen, die versuchen, eine Stellungnahme über politische Sympathien oder Antipathien zu veranlassen.
4. Es muss im Auge behalten und nachdrücklich betont werden, dass Scientology in Abwesenheit offizieller Aufsicht nicht funktioniert und dass sie – wer auch immer versucht hat, ihre Prinzipien zu verwenden – in den Händen von Nicht-Scientologen und Organisationen, die nicht von Zentralen Organisationen der Scientology oder mir selbst geleitet wurden, ausnahmslos versagt hat.
5. Der Grund für diese Erklärung ist einerseits das fortwährende Unglück, mit dem die Regierung der Vereinigten Staaten ihre „Verbündeten“ straft, und die Anstrengungen jener Regierung seit 1955, gesteigert noch seit 1963, Scientology in den Vereinigten Staaten eher an sich zu reißen, als sie zu verbieten oder zu stoppen. Andererseits ist es die Rolle, die die Vereinigten Staaten beim Anstiften der Angriffe des australischen Staates Victoria gespielt haben. Die Scientology Technologie wird der Regierung der Vereinigten Staaten nicht länger in irgendeiner Bemühung, ihr bei politischen Zielen zu helfen, angeboten. Unsere Beteiligung erstreckt sich nur auf unsere Bereitschaft, US-Beamte – unabhängig von ihren politischen Zielen – als Individuen zu auditieren, sofern sie nicht durch andere existierende Richtlinien bezüglich der Behandlung von Geisteskranken und unseres Ethiksystems davon ausgeschlossen sind.
6. Alle Aussagen, die irgendeine politische Entität oder eine Ideologie angreifen, sind hiermit in sämtlichen Vorträgen und schriftlichen Werken zurückgezogen und aufgehoben.



7. Scientologen dürfen ohne Einschränkung Mitglieder jeder politischen Gruppe auf diesem Planeten sein, vorausgesetzt nur, dass diese Individuen oder diese Gruppe nicht versuchen, Scientology für ihre eigenen kriegerischen Zwecke an sich zu reißen und sie so durch ihre unerfreuliche Verbindung unbrauchbar und widerwärtig zu machen.
8. Scientology ist für ein freies Volk und erklärt sich zu diesem Zeitpunkt als selbst frei von jeglicher politischen Verbindung oder Zugehörigkeit.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**



# ORGANISATORISCHE ETHIK

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. APRIL 1965

AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
AUSGABE FÜR DIE  
BREITE ÖFFENTLICHKEIT  
MAGAZINARTIKEL

**SCIENTOLOGY SCHAFFT  
EINE SICHERE UMGEBUNG**

Wir arbeiten daran, für Scientology und Scientologen in Orgs überall eine sichere Umgebung zu schaffen.

Die gefährliche Umgebung der Wog-Welt, der Ungerechtigkeit, plötzliche Entlassungen, Kriege und Atombomben werden nur dann weiter bestehen und uns Schwierigkeiten machen, wenn wir es versäumen, unsere sichere Umgebung über die ganze Welt auszudehnen.

Es beginnt mit unseren eigenen Orgs. Sie müssen sichere Umgebungen sein.

Nur gute Technologie und gutes Recht können die Umgebung der Organisation sicher machen. Wie das bei einem Auditing-Zimmer der Fall ist, müssen wir in der Lage sein, ungestört von dem Wahnsinn vor unseren Türen zu arbeiten.

Wir können jede Organisation in eine sichere Insel verwandeln, und dann, indem wir diese Organisationen vergrößern und verbinden, können wir Frieden und eine sichere Umgebung für die ganze Welt schaffen.

Es ist nicht nur so, dass es getan werden *kann* – es geschieht genau in diesem Augenblick. Treiben Sie es voran. Unterstützen Sie Richtlinien, gute Technologie und gutes Recht.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. JUNI 1968

(Ebenfalls als Flag Order 909 herausgegeben)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## ETHIK

Der Zweck von Ethik ist:

GEGENABSICHTEN AUS DER UMGEBUNG ZU ENTFERNEN.

Und wenn sie dies erreicht hat, wird der Zweck:

FREMDABSICHT AUS DER UMGEBUNG ZU ENTFERNEN.

Auf diese Weise kann jeder Fortschritte machen.

Es können viele Mechanismen existieren, um eine Gegenabsicht zu maskieren.

Man hat die Absicht, die Org zu vergrößern. Ein „Experte“ sagt, es sei schwierig, da: „Die Baugesellschaft ...“ Der Impuls ist dann, das vom „Experten“ vorgelegte Problem zu lösen, während die richtige ETHIK-Aktion ist, seine Gegenabsicht oder seine Fremdsabsicht zu entfernen. Wenn er ein EXPERTE wäre, würde er einfach sagen: „In Ordnung, ich werde meinen Teil zur Expansion beitragen.“

Es gibt viele Arten, um mit Gegen- und Fremdsabsicht umzugehen.

Es gibt eine feine Linie zwischen Ethik und Tech.

Der Punkt, an dem ein Thetan verrückt wird, ist sehr exakt. Es ist der Punkt, an dem er beginnt, zwanghaft etwas zu stoppen. Von da wird die Bemühung verallgemeinert und er beginnt, viele andere Dinge zu stoppen. Wenn dies jeden oder alles einschließt, der oder das ihm helfen würde, und auch jene Leute und Dinge, die helfen, dann ist das Wesen *unterdrückerisch*. Seine Absichten sind jeder anderen Absicht, besonders guten Absichten, entgegengesetzt.

Fremdsabsicht stammt von Unbewusstheit oder Zerstreuung. Man wird mit ihr fertig, indem man Dinge beseitigt, die andere zerstreuen. Medizin in Flaschen anzubieten, um „jemandes Moralischen“ zu heilen, ist eine direkte Ablenkung. Der Überbringer der Ablenkung ist die Zielscheibe.

Die Person, die in eine Scientology Gruppe eintritt, um dann andere Antworten zu verkaufen, ist selbstverständlich ein Feind.

Wie auch immer wir es anstellen, das Obige zu erreichen, ist die *Tätigkeit* von Ethik. Das Obige ist der Zweck.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4 OKTOBER 1968  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## ETHIKPRÄSENZ

(Wiederherausgegeben von Flag Order 1432)

Eine Führungskraft kann deshalb Befolgung erhalten, weil sie Ethikpräsenz hat. Hat man keine, bleibt Befolgung aus.

Wenn Sie Befehle erteilen, verwenden Sie Autorität und Nachdruck.

Wenn Sie bei den Dingen, die befolgt werden, *richtig* liegen und Ihre Programme klar, korrekt und nützlich sind – Junge, werden Sie gewinnen.

Aber es ist nicht die Richtigkeit eines Programms, die Befolgung erhält. Es ist Ethikpräsenz.

Richtigkeit erhält keine Befolgung, da es stets Gegenabsichten gibt, die im Wege stehen. Wenn Sie annehmen, jedermann wolle, dass die Dinge richtig laufen, werden Sie es verpfuschen.

Es gibt nur wenige, die einen guten Blick für die Zukunft haben und relativ unaberriert sind.

Menschen werden die Bücher nur deswegen ordentlich führen, weil man Bajonette aufbieten kann, um durchzusetzen, dass sie es tun.

Ethikpräsenz ist eine X-Qualität, die teilweise aus Symbolik, teilweise aus Nachdruck, aus etwas „Jetzt sollten wir“ und aus Beharrlichkeit besteht.

Einer der Gründe, weshalb die Presse jetzt das druckt, was wir sagen, liegt darin, dass wir die fürchterlichsten Prügel *überstanden* haben, die jemand aufbieten könnte. Dadurch haben wir jetzt in der Öffentlichkeit eine Ethikpräsenz gewonnen.

Beharrlichkeit versichert die Wahrheit, dass wir nicht umzubringen sind. Wir sind immer noch da, können nicht weggemockt werden. Das macht den SP wahnsinnig.

Wegen der Sea Org scheinen wir eine unbegrenzte Reichweite und, auf irgendeine mysteriöse Weise, unbegrenzte Mittel zu haben. Die Fähigkeit, auf mysteriöse Weise zu erscheinen und zu verschwinden, ist ein Teil der Ethikpräsenz.

Als Führungskraft erhalten Sie Befolgung, weil Sie Ethikpräsenz und Ausdauer haben und weil Sie wütend werden können.

Die Art und Weise, *weiterhin* Ethikpräsenz zu haben, besteht darin, in seinen Aktionen, Entscheidungen und Anordnungen im höchsten Maße Recht zu haben. Denn wenn Sie Unrecht haben, wird der andere Bursche durch die Befolgung Ihrer Anweisung um einen Masten gewickelt. Und *jener Schmerz* beginnt, Ihre eigene Ethikpräsenz zu überwiegen.

Wenn Sie also Befehle austeilen, verwenden Sie Nachdruck und Autorität. Sie können aber in eine solche Geisteshaltung geraten, dass Sie aufhören, auch die sanftere Kunst zu verwenden. Bei Nicht-Befolgung verwenden Sie Heftigkeit, wobei Sie das Ziel im Auge behalten, Ihre Kommunikationslinie aufrechtzuerhalten.

Zorn ist effektiv, muss jedoch in Maßen und nur im Notfall verwendet werden.

Der Mensch ist zu einem solchen Ausmaß abgewertet worden, dass er beginnt, *sich selbst fertig zu machen* – das ist das Geheimnis der Aberration. Er verleugnet sich selbst und mockt daraufhin Bilder auf, um sich damit den Rest zu geben.

Wenn Sie damit fortfahren, Leute abzuwerten und zusammenzustauen, werden sie beginnen, noch stärker daran zu arbeiten, sich selbst fertig zu machen – wenn Sie also weiterhin mit schwerwiegenden Ethikmaßnahmen gegen jemanden vorgehen, spielen Sie ihn direkt in die Hände seiner Bank.

Selbstabwertung ist nur die Ansammlung von Abwertungen von einem selbst durch andere. Der springende Punkt ist, dass Sie besser daran täten, Donner und Blitz ab und zu mit Sonnenschein zu erhellen.

Wenn Sie schwere Ethikmaßnahmen an Wogs verwenden, werden sie von einer Position der *Überlegenheit* aus abgewertet. Sie können keine kompetenten Leute aufbauen, indem Sie sie abwerten.

Ohne Ihre Vorgehensweise in irgendeiner Weise zu mildern, sollten Sie wissen, dass wirklicher Nachdruck von ARK abhängt, und die größte Bedrohung liegt in dessen Unterbrechung.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. DEZEMBER 1969

AUSGABE I

WIEDERVER  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE ALLER FÜHRUNGSKRÄFTE  
HCO-GEBIETS-HUT  
HUT FÜR INSPEKTIONEN UND  
BERICHTE

## DER ENTWURF VON ETHIK

Es ist für einen Mitarbeiter und sogar einen Ethik-Officer sehr leicht, Ethik und ihre Funktionen völlig misszuverstehen. In einer Gesellschaft, die von SPs geleitet und von einer inkompetenten Polizei kontrolliert wird, setzt der Bürger fast engrammatisch jede Rechtsaktion oder jedes Rechtssymbol mit Unterdrückung gleich.

Ohne wahre Ethik jedoch kann niemand mit anderen zusammenleben, und die Statistiken gehen unvermeidlich abwärts. Deshalb muss eine Rechtsfunktion existieren, um die produzierenden und anständigen Leute zu schützen.

Um Ihnen ein Beispiel zu geben: Als ich in diesem Leben ein kleiner Junge war, konnte man sich in der Nachbarschaft im Umkreis von einem Block und auf dem Weg von zu Hause zur Schule nicht gefahrlos bewegen. Ein Raufbold namens Leon Brown, der etwa fünf Jahre älter war als ich, übte auf andere Kinder einen sehr schlechten Einfluss aus. Mit gewalttätiger Geldschneiderei und Erpressung und mit Korruption machte er die Gegend sehr gefährlich. Der Schulweg wurde von den fünf O'Connell-Kindern im Alter von sieben bis fünfzehn Jahren versperrt, die jedes kleinere Kind anhielten und verprügelten. Man konnte nicht sicher zur Schule gehen und wurde von einem Schulaufsichtsbeamten für Schulschwänzer – einem ungeschlachten Rohling mit Stern und allem Drum und Dran – verfolgt, wenn man *nicht* zur Schule ging.

Als ich etwa sechs Jahre alt war, hatte ich die Schnauze voll von blutenden Nasen und von der Tracht Prügel, die ich wegen meiner zerrissenen Kleider bezog, und ich lernte von meinem Großvater begierig den „Holzfäller-Kampfstil“, eine grobe Form von Judo.

Mit dieser „überlegenen Technik“ fest im Griff, hielt ich Ausschau und stöberte den Jüngsten der O'Connells, der ein Jahr älter war als ich, auf, traf ihn alleine an und machte ihn zu Kleinholz. Dann stöberte ich den nächstgrößeren auf, als er allein war, knöpfte ihn mir vor und machte *ihn* zu Kleinholz. Danach flüchteten die O'Connell-Kinder – alle fünf – jedes Mal, wenn ich auftauchte, und der Weg zur Schule war frei und ich begleitete andere kleine Kinder, sodass keine Gefahr für sie bestand.

Eines Tages begab ich mich dann auf einen drei Meter hohen Bretterzaun und wartete, bis der zwölfjährige Raufbold vorbeikam, sprang auf ihn mit Stiefeln und allem, und als sich der Staub gelegt hatte, war die Nachbarschaft für jedes Kind darin sicher.

Auf diese Weise lernte ich etwas über Recht. Kinder von weiter entfernten Häuserblocks kamen, um in *ihrer* Nachbarschaft Hilfe zu erhalten. Schließlich war die Gegend im Umkreis von einer Meile für Kinder sicher.

Daraus lernte ich zwei Lektionen:

1. Stärke ist nichts ohne Können und Technologie, und umgekehrt kann man auf die Stärke von Rohlingen, die keine Geschicklichkeit und Technologie haben, mit Verachtung herabblicken.
2. Stärke hat zwei Seiten, eine für das Gute und eine für das Böse. Die Absicht macht den Unterschied aus.

---

Im weiteren Verlauf des Lebens stellte ich fest, dass nur diejenigen, die ausschließlich nach Frieden strebten, immer abgeschlachtet wurden. Ihre jahrtausendelange Passivität hat den Juden nichts anderes eingebracht, als dass sie abgeschlachtet wurden.

Die Dinge laufen also nicht deshalb richtig, weil man heilig oder gut ist. Die Dinge laufen deshalb richtig, weil man verursacht, dass sie richtig laufen.

Recht ist eine notwendige Aktion für jede erfolgreiche Gesellschaft. Ohne Recht greift der Brutale die Schwachen, die Anständigen und die Produktiven an.

Es gibt Leute, die unterdrücken. Es sind wenige. Sie steigen oft in verantwortliche Stellungen auf, und dann verfällt alles. Es sind im Wesentlichen psychopathische Persönlichkeiten. Sie wollen eine Position erlangen, um zu töten. Leute wie Dschingis-Khan, Hitler, Psychiater und psychopathische Kriminelle wollen Macht nur, um zu zerstören. Versteckt oder offen zahlen sie nur mit dem Tod. Sie gelangten dorthin, wo sie hingekommen sind – in verantwortliche Positionen –, weil auf ihrem Weg nach oben niemand „Nein“ gesagt hat. Sie sind Paradebeispiele für die Feiglinge, die nachsichtigen Leute, die ihnen keinen Einhalt boten, als sie noch kleine Raufbolde und verletzbar waren.

Ethik muss zuerst vorhanden sein, bevor Technologie zur Wirkung gelangen kann. Wenn sie also nicht existiert oder wenn sie „hinausgeht“, gelangt Technologie nicht zur Wirkung, Unterdrückung setzt ein und der Tod folgt.

Wenn also nicht jemand die Stellung hält, werden alle zu Opfern von Unterdrückung.

## ZWEI SEKTIONEN

Die Ethik-Sektion ist in Unterabteilung 3. Diese Unterabteilung heißt Inspektionen und Berichte.

In kleinen Orgs gibt es nur eine Person in dieser Unterabteilung.

In erster Linie bestehen ihre Pflichten in Inspektionen und Berichten an ihren Abteilungsleiter und an den Führungsrat.

Das ist die Funktion der ersten Sektion.

WENN durch eine Inspektion eine Outness aufgedeckt wird und Berichte (wie Statistikkurven oder direkte Informationen an den Führungsrat) nicht zur Korrektur führen, DANN ist es eine Angelegenheit für die zweite Sektion.

Die zweite Sektion von Unterabteilung 3 ist Ethik.



Jetzt ist es eine Ethikangelegenheit. Wenn korrekt berichtete Outnesses, die die Organisation gefährden, NICHT korrigiert werden, dann vermutet man, dass Unterdrückung existiert.

Weil er Akten mit Schadensberichten und Ethikzetteln hat und weil er schauen und untersuchen kann, lokalisiert der Ethik-Officer, WER Outnesses verursacht und die Org unterdrückt. Durch Zuweisung von Zuständen, Veröffentlichung und Comm Ev bekommt er Ethik „in“.

Gelegentlich kommt es vor, dass es jemand mit einer hohen Position in der Org ist. Manchmal passiert es, dass ihn seine Vorgesetzten oder der Führungsrat dafür ausschimpfen, dass er es wagt, über Dinge zu berichten oder an sie zu berichten. Dann weiß er, dass die Unterdrückung in den oberen Positionen liegt, und es ist ein Pflichtversäumnis, wenn er es nicht an die nächsthöhere Org berichtet, und wenn von dort nichts unternommen wird, direkt weiter an die Sea Org. Mit jedem, der ihn dafür absetzt, dass er es wagt, die tatsächlichen Ergebnisse seiner Untersuchungen zu berichten, kann von höheren Organisationen streng umgegangen werden. Der Ethik-Officer kann nur in Schwierigkeiten geraten, wenn er es versäumt, seine Aufgabe zu erfüllen und Ethik aufrechtzuerhalten.

Auf Leute mit der Zuweisung von Zuständen einzuwirken, ist ein so kleiner Teil von Ethik, dass es fast ein Verlassen des Postens ist. Es zuzulassen, dass Leuten falsche Zustände zugewiesen werden, ist ein Vergehen, auf das ein Comm Ev steht.

Zuzulassen, dass ein SP Statistiken oder eine Organisation zusammenbrechen lässt, ist ein schwerwiegendes Vergehen, für das man geradezustehen hat.

Ein Ethik-Officer verwendet Ethik, um Ethik-Upstats zu schützen, die Statistiken oben zu halten und Verbrechen auszutreiben, die die Leute und die Statistiken nach unten drücken. Es ist eine einfache Funktion.

Die grundlegenden Pflichten der Unterabteilung 3 sind, wie es der Name sagt, Inspektionen und Berichte. Diese allein funktionieren normalerweise. Wenn sie nicht funktionieren und Statistiken fallen oder wenn Leute vom Org Board verschwinden, geht man zu Ethikaktionen über.

Lassen Sie von vornherein keine inkompetenten oder unterdrückerischen Leute Mitarbeiter werden, und bringen Sie bei ihnen Ethik mit Nachdruck hinein, wenn Sie feststellen, dass es welche gibt.

Verwechseln Sie die Bemühung einer Führungskraft, die Statistiken in die Höhe zu bringen, NICHT mit Unterdrückung.

Der E/O macht die Umgebung sicher, damit man produzieren und Dienste geben kann. Er macht sie unsicher für diejenigen, die durch Nachlässigkeit, ständige Fehler oder Unterdrückung die Statistiken nach unten drücken und gute Mitarbeiter dazu bringen wegzugehen.

Wenn nichts von alledem gut verstanden wird und dennoch jemand es unmöglich macht, zu arbeiten, suchen Sie sich einen drei Meter hohen Bretterzaun ...

Der E/O muss seine Ethikrichtlinien kennen. Er muss verstehen, warum er da ist.

Und all die anderen Leute in der Org sollten es auch verstehen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 26. DEZEMBER 1968  
AUSGABE I

(Anmerkung: Diese Daten sind als ein HCOB und ein PL erschienen  
[in beiden Versionen herausgegeben], da sie sehr weitgehend sowohl  
auf dem OEC als auch auf dem Stufe-IV-Kurs oder in Kursen  
darüber Anwendung finden können.)

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI

Ich habe eine sehr lange Zeit die Ursachen von Gewalt und Konflikt zwischen Individuen und Nationen studiert.

Wenn Chaldäa verschwinden, Babylon zu Staub und Ägypten unfruchtbar werden konnte, wenn Sizilien 160 blühende Städte haben konnte und noch ehe man das Jahr Null schrieb eine ausgeplünderte Ruine sein konnte und seitdem beinahe Wüste geblieben ist – und das alles trotz der ganzen Arbeit und TROTZ der Weisheit und trotz der guten Wünsche und Absichten der Menschen, dann muss es so sicher sein, wie die Nacht auf den Sonnenuntergang folgt, dass dem Menschen etwas unbekannt sein muss, das alle seine Werke und Wege betrifft, und dieses Etwas muss so tödlich und durchdringend sein, dass es all sein Streben und seine Möglichkeiten vernichtet, bevor deren Zeit gekommen ist.

Es müsste sich dabei um eine Art Naturgesetz handeln, das der Mensch selbst nicht vermutet.

Und es *gibt* offenbar ein solches Gesetz, das diese Bedingungen erfüllt, tödlich, unbekannt, alle Aktivitäten umfassend.

Das Gesetz scheint folgendermaßen zu lauten:

IN JEDEM STREIT MUSS EINE DRITTE PARTEI VORHANDEN UND UNBEKANNT SEIN, DAMIT EIN KONFLIKT EXISTIERT.

Oder

DAMIT EIN STREIT EINTRETEN KANN, MUSS EINE UNBEKANNTE DRITTE PARTEI AKTIV DARAN ARBEITEN, IHN ZWISCHEN ZWEI POTENZIELLEN GEGNERN HERVORZURUFEN.

Oder

WÄHREND MAN GEWÖHNLICH GLAUBT, DASS ES ZWEI BRAUCHT, UM EINEN STREIT ZU HABEN, MUSS EINE DRITTE PARTEI VORHANDEN SEIN UND IHN ENTWICKELN, DAMIT EIN TATSÄCHLICHER KONFLIKT EINTRIT.

Es ist sehr leicht zu sehen, dass in einem Konflikt zwei streiten. Sie sind sehr sichtbar. Es ist schwieriger, zu sehen oder für möglich zu halten, dass eine dritte Partei vorhanden war und den Streit aktiv gefördert hat.

Die gewöhnlich nicht verdächtige, „verständnisvolle“ dritte Partei, der Zuschauer, der jede Beteiligung daran abstreitet, ist derjenige, der den Konflikt überhaupt erst ins Dasein gerufen hat.

Die verborgene dritte Partei, die manchmal nur die eine Seite zu unterstützen scheint, kann als Anstifter entlarvt werden.

Dies ist auf vielen Dynamiken ein nützliches Gesetz.

Es ist die Ursache für Krieg.

Man sieht zwei Burschen, die einander Schimpfwörter an den Kopf werfen, und sieht, wie sie aufeinander losschlagen.

Niemand sonst ist in der Nähe. Also haben sie natürlich „den Streit angefangen“. Aber es *gab* eine dritte Partei.

Geht man diesen Auseinandersetzungen nach, stößt man auf unglaubliche Tatsachen. Das ist das Problem. Das Unglaubliche wird zu leicht verworfen. Eine Methode, Dinge zu verbergen, liegt darin, sie unglaublich zu machen.

Bürohilfe A und Bote B waren am Streiten. Es entflammt eine offene Auseinandersetzung. Jeder beschuldigt den anderen. KEINER VON BEIDEN HAT RECHT, UND SOMIT LÖST SICH DER STREIT NICHT AUF, WEIL DESSEN WAHRE URSACHE NICHT FESTGESTELLT WORDEN IST.

Man sieht sich einen solchen Fall GRÜNDLICH an – und findet das Unglaubliche: Die Frau des Bürohilfen A hat mit dem Boten B geschlafen und sich jeweils bei dem einen über den anderen beschwert.

Der Bauer J und der Viehzüchter K zerfleischen einander seit vielen Jahren in einem ständigen Konflikt. Es gibt offensichtliche, logische Gründe für den Kampf. Dennoch dauert er an und lässt sich nicht lösen. Bei einer genauen Untersuchung stößt man auf den Bankier L, der wegen der Verluste, die der Streit den beiden einträgt, in der Lage ist, beiden Seiten Geld zu leihen, während er den Streit in Gang hält und der ihre gesamten Ländereien bekommen wird, wenn sie beide verlieren.

Es geschieht sogar in größerem Maßstab. Im Jahre 1917 befanden sich die revolutionären Kräfte in Russland mit der Regierung in einem Konflikt. Es gab so viele Gründe, dass die Aufmerksamkeit leicht an ihnen hängen bleibt. Aber erst bei der Beschlagnahme der offiziellen Staatsakten Deutschlands im Zweiten Weltkrieg wurde aufgedeckt, dass *Deutschland* den Aufstand gefördert und Lenin finanziert hatte, um den Aufstand zu entzünden, wobei man ihn sogar in einem verdunkelten Zug nach Russland geschickt hatte!

Überprüft man „persönliche“ Streitigkeiten, Gruppenkonflikte, nationale Kämpfe, so findet man, wenn man sucht, die dritte Partei, von keinem der beiden Kämpfenden verdächtigt, und wenn es überhaupt einen Verdacht gibt, wird er als „fantastisch“ beiseite geschoben. Aber eine sorgfältige Dokumentation bestätigt ihn schließlich.

Dieses Datum ist ungeheuer nützlich.

Bei Ehestreitigkeiten liegt die *richtige* Herangehensweise, die jeder Berater wählen kann, darin, die beiden Seiten zu veranlassen, sorgfältig nach der *dritten* Partei zu suchen. Sie werden zunächst vielleicht viele *Gründe* finden. Diese *Gründe* sind keine *Wesen*. Man sucht nach einer *dritten Partei*, einem wirklichen *Wesen*. Wenn beide die dritte Partei finden und den Beweis dafür erbringen, wird dies das Ende des Streites sein.

Manchmal beschließen zwei streitende Parteien, plötzlich jemanden auszuwählen, um ihm die Schuld zu geben. Das stoppt den Streit. Manchmal ist es nicht das richtige *Wesen*, und es kommt danach zu weiteren Streitigkeiten.

Zwei Nationen, die sich in den Haaren liegen, sollten sich miteinander beraten, um die tatsächliche dritte Partei auszuspüren und zu finden. Sie werden immer eine finden, wenn sie suchen, und sie *können* die richtige finden, da sie feststellen werden, dass sie in der Tat existiert.

---

Es gibt wahrscheinlich viele technische Methoden, die man in dieser Sache entwickeln und darlegen könnte.

Viele merkwürdige Phänomene sind damit verbunden. Eine richtig entdeckte dritte Partei wird gewöhnlich von gar keiner der beiden Seiten bekämpft, sondern nur gemieden.

Ehekonflikte sind weitverbreitet. Ehen können gerettet werden, indem beide Teile wirklich herausfinden, *wer* die Konflikte verursacht hat. Es kann in der gesamten Geschichte der Ehe mehrere solche Personen gegeben haben, aber immer nur eine auf einmal.

Streitigkeiten zwischen einer Einzelperson und einer Organisation werden fast immer durch eine einzelne dritte Partei oder eine dritte Gruppe verursacht. Die Organisation und die Einzelperson sollten sich zusammensetzen und die dritte Partei herausfinden, indem sie einander alle Daten zeigen, die ihnen beiden gegeben wurden.

Aufständische und Regierungen könnten gleichermaßen wieder zu einer Übereinstimmung gebracht werden, wenn man Vertreter beider Seiten dazu bringen könnte, das auszutauschen, was ihnen von *wem* erzählt wurde.

SOLCHE KONFERENZEN HABEN BISLANG DIE TENDENZ GEHABT, SICH NUR MIT GEGENBESCHULDIGUNGEN ODER BEDINGUNGEN ODER MISSBRÄUCHEN ZU BEFASSEN. UM ERFOLGREICH ZU SEIN, DÜRFEN SIE SICH NUR MIT WESEN BEFASSEN.

Man könnte vielleicht denken, dass in dieser Theorie auch die Behauptung enthalten wäre, es gäbe keine Missstände, die Konflikte verursachen. Es gibt solche.

Aber sie können gewöhnlich DURCH BERATUNG BESEITIGT WERDEN, WENN NICHT EINE DRITTE PARTEI DEN KONFLIKT SCHÜRT.

Die Geschichte gibt uns eine sehr schlechte Meinung über die Vergangenheit, weil sie anhand von Gegenbeschuldigungen zweier Gegner übermittelt wird und die dritte Partei dabei nicht entdeckt worden ist.

Die den Kriegen „zugrunde liegenden Ursachen“ sollten „verborgene Anstifter“ heißen.

Es gibt keine Konflikte, die sich nicht lösen lassen, es sei denn, die wahren Anstifter bleiben verborgen.

Dies ist das Naturgesetz, das weder die Menschen des Altertums noch die der Moderne kannten.

Und weil sie es nicht kannten, wurden sie von „Gründen“ fehlgeleitet, und ganze Zivilisationen starben.

Es lohnt sich, dieses Gesetz zu kennen.

Es lohnt sich, damit in jeder Situation zu arbeiten, wo man Frieden zu bringen versucht.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 13. SEPTEMBER 1978

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

Ein altes Gedicht, das neu als Richtlinie umgearbeitet worden ist:

Es gibt so viel Böses in den Besten von uns  
und so viel Gutes in den Schlechtesten von uns,  
dass schlecht es sich ziemt für jeden von uns,  
zu reden über den Rest von uns.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 16. MAI 1965

AUSGABE II

ALLGEMEIN NICHT

WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

HCO-ABTEILUNG 1

UNTERABT. FÜR INSPEKTIONEN UND BERICHTE (UNTERABT. 3)

ETHIK-SEKTION

INDIKATOREN VON ORGS

Genauso wie PCs haben auch Orgs Indikatoren.

Es gibt wahrscheinlich eine lange Liste von guten Indikatoren. Wenn diese vorhanden sind, verhält sich Ethik ruhig und hält an einer Befragung usw. nur so lange fest, bis sie Richtlinien und Technologie hineinbekommt.

Es gibt wahrscheinlich eine lange Liste von SCHLECHTEN Indikatoren. Wenn diese vorhanden sind, wird Ethik im Verhältnis zur Anzahl von schlechten Indikatoren geschäftig.

Die ersten Indikatoren, gut oder schlecht, sind Statistiken – die OIC-Kurven für Einheiten, Sektionen, Unterabteilungen, Abteilungen und für die Org. Wenn diese steigen, ist der Anstieg ein GUTER INDIKATOR.

Wenn diese sinken, ist das Sinken ein SCHLECHTER INDIKATOR.

Der zweite dieser Indikatoren, gut oder schlecht, ist GEWINNE DURCH DIE TECHNOLOGIE. Wenn Technologie „in“ ist, verbessern sich Fälle. Dies ist ein guter Indikator. Wenn Technologie „out“ ist, erleiden Fälle Verluste. Dies ist ein schlechter Indikator.

Ethik existiert nur, um die Stellung genügend lange zu halten und die Dinge genügend zu etablieren, um Technologie hineinzubekommen. Ethik wird niemals um ihrer selbst willen fortgeführt. Sie wird nur so lange vor Augen geführt, bis Technologie funktioniert, und dann löst Technologie die Angelegenheiten, und Ethik macht sich ruhig davon, um nach anderen Angriffszielen zu suchen.

Wir hängen keine Leute, weil wir angefangen haben, sie zu hängen, und es deshalb tun müssen. Wir fangen an, Leute zu hängen, und machen geradewegs damit weiter, die Schlinge in fachmännischer Weise zu knüpfen, genau bis zu dem Punkt, wo wir Tech hineinbekommen können – was die Schlinge natürlich unnötig macht.

Aber wenn die Tech niemals hineinkommt, dann führen wir das Hängen zu Ende.

Wenn Sie einen Unterdrücker entsprechend *kennzeichnen*, werden Sie feststellen, dass Sie ihn dann eines Tages zurückbekommen und Tech bei ihm hineinbekommen werden. Wenn Sie die Unterdrücker niemals kennzeichnen, wandern sie davon und gehen verloren.

Das Kennzeichnen als Unterdrücker ist unser Hängen.

Wenn die Dinge schlecht stehen (schlechte Indikatoren stark sichtbar sind), ist es sehr heilsam, einen Körper an den Galgen zu hängen. Wir nennen es „einen Kopf auf den Spieß stecken“. Zu viele SCHLECHTE Indikatoren und eine allzu vermässelte Situation, und wir *müssen* einen Kopf auf den Spieß stecken. Dann beruhigen sich die Dinge, und wir können damit anfangen, Tech hineinzubekommen.

Das ist der ganze Zweck von Ethik – Tech *HINEINzubekommen*. Und wir verwenden genug davon, um dies zu tun; um korrekte Standard Tech hinein und durchgeführt zu bekommen.

Wenn es ringsum zahlreiche schlechte Indikatoren gibt – niedrige und abfallende Statistiken, verpatzte Fälle – werden wir mit unseren Befragungen sehr geschickt und setzen den Ort praktisch unter Kriegsrecht – wir nennen dies einen Notlagezustand. Wenn Notlage einmal erklärt worden ist, müssen Sie gewöhnlich ein oder zwei Köpfe auf den Spieß stecken, um die Leute davon zu überzeugen, dass Sie es ernst meinen. Danach steigt die Notwendigkeitsstufe und der Ort kommt in Ordnung. Wenn eine Notlage über eine annehmbare Zeitspanne hinaus *fortgesetzt* wird, greifen wir auf sehr schwere Disziplinierung zurück und führen Komitees der Beweisaufnahme auf die Führungskräfte durch, die nicht daraus herauskommen würden.

Ethik wird somit in dem *Ausmaß* angewandt, das notwendig ist, um das Ergebnis, dass Tech hineinkommt, hervorzubringen. Wenn die Tech einmal bei einer Person (mit Fallgewinn) oder sagen wir, bei einer technischen Abteilung wirklich „in“ ist und Auditoren tatsächlich Standard-Prozesse auditieren, wie sie im Buche stehen, dann *wissen* wir, dass es sich lösen wird, und lassen mit Ethik nach.

Ethik ist somit das Werkzeug, mit dem Sie gute Indikatoren hineinbekommen, indem Sie Tech hineinbekommen. Ethik ist die Dampfwalze, die die Schnellstraße ebnet.

Ist die Straße einmal freigeschaufelt, lassen wir die verbleibende Ermittlung höchstwahrscheinlich fallen und lassen alles auf sich beruhen.

Aber es genügt niemals, dass jemand *verspricht*, gut zu sein. Wir wollen Statistiken. Verbesserte Statistiken.

## SYMPTOME VON ORGS

Orgs haben verschiedene Symptome, die uns sagen, wie die Dinge ethikmäßig wirklich stehen.

Eines davon ist Dilettantismus.



## DILETTANTISMUS

Dilettant = Jemand, der sich lediglich zum Zeitvertreib mit einer Kunst oder Wissenschaft befasst, und ohne ernsthaftes Studium.

In einer Org äußert sich dies in Form von: „Leute sollten auch ein bisschen leben.“ „Man braucht auch mal Pause von Scientology.“ „Man sollte auch etwas anderes tun.“ Alles derartige Blabla.

Dies äußert sich auch in nicht aufeinander folgender Zeitplanung, Teilzeitstudenten, „weil die Dinge in dieser Stadt anders sind und die Leute nur an zwei Abenden kommen können ...“ Fragen Sie sie, was sie an den anderen Abenden machen. Kegeln. Pferderennen.

Junge, Sie durchwühlen besser die Fallakten der Mitarbeiter. Sie haben einen Unterdrücker an Bord. Vielleicht sechs.

Scientology, die Leben rettet, ist ein modernes Wunder und wird mit Kegeln verglichen. Verstehen Sie?

Diese Org oder dieser Teil davon nimmt sie einfach nicht ernst. Für sie ist Scientology ein müßiger Klub, ein Nähkränzchen alter Damen. Und für jemanden ist das Verkaufen von Ausbildung und Auditing nur ein Betrug, mit dem sie die Öffentlichkeit hereinlegen.

## UNTERDRÜCKER!

Rotten Sie sie aus.

WILDE GERÜCHTE – Dieses Symptom wird durch potenzielle Schwierigkeitsquellen verursacht. Stellen Sie fest, wessen Fall rollercoastert (sich verbessert, sich verschlechtert). Ermitteln Sie. Sie werden einen oder zwei Unterdrücker außerhalb der Org finden.

Stecken Sie mit einer HCO-Ethik-Anordnung einen Kopf auf den Spieß und veröffentlichen Sie sie in weitem Umkreis.

ARK-GEBROCHENES FELD – Die Johannesburger Anordnung für ein Komitee der Beweisaufnahme von letzter Woche ist eine perfekte Methode, die Situation in Ordnung zu bringen. Ernennen Sie einen Vorsitzenden für das Komitee der Beweisaufnahme, um über die Dinge Nachforschungen anzustellen, und stellen Sie eine Liste der beteiligten Parteien auf der Grundlage von Berichten zusammen, die er jetzt erhalten wird.

SCHLECHTE TECH – Wenn in der Akademie, im HGC oder in Review, im einen oder anderen, einfach keine Resultate auftreten, halten Sie Ausschau nach den potenziellen Schwierigkeitsquellen und Unterdrückern. Nur sie können Tech „out“ behalten. Stecken Sie einen großen Kopf auf den Spieß, und dann beginnen Sie, bei jedem Patzer am Ort eine Befragung durchzuführen. Plötzlich ist die Tech wieder „in“.

Es gibt viele derartige Symptome.

AN DER WURZEL VON JEDEM SCHLECHTEN ZUSTAND WIRD MAN EINE UNTERDRÜCKERISCHE PERSON FINDEN.

Machen Sie Ihre potenziellen Schwierigkeitsquellen ausfindig, indem Sie Weiterleiter von Gerüchten usw. ausfindig machen. Dann machen Sie den Unterdrücker ausfindig und schießen Sie.

Ruhe herrscht. Tech ist in.

Und das ist alles, was man zu erreichen beabsichtigt.

Heutzutage FUNKTIONIERT DIE TECHNOLOGIE BEI JEDEM FALL. Wenn die örtliche Org einen Fall nicht handhaben kann, Saint Hill kann es.

Wenn Sie Tech in einer Org gut genug hineinbekommen, handhabt Tech alles. Auf wunderbare Weise. Aber wenn sie out ist, kann nur Ethik die Gründe dafür, dass sie nicht hineingebracht werden kann, niederschlagen.

---

### OPTIMALER ZUSTAND

Der optimale Zustand einer Org ist so hoch, dass er nicht leicht zu beschreiben ist. Alle Fälle werden geknackt, Releases und Clears zu Hunderten. Beherrschung der Umgebung. Groß. Das ist ein optimaler Zustand für *jede* Org.

Wenn sie heute nicht in *Richtung* auf das Optimum ansteigt, wird sie lokal unten gehalten.

Der Gesichtspunkt von Ethik ist, dass es keinen angemessenen Grund gibt, warum eine Org stolpert, außer Ethik-Gründen. Lassen Sie andere sich um irgendwelche anderen Mängel kümmern. Ethik wird *niemals* nachsichtig bezüglich mangelnder Expansion. Wenn Ethik hart genug drängt, werden andere eine genügend hohe Notwendigkeitsstufe erhalten, um zu handeln.

Wenn also eine Org auf einem Tiefstand ist:

Finden Sie heraus, wo deren Statistiken unten sind, und wer eine PTS-Person oder ein SP ist, und *HANDELN SIE*.

Das ist die Aufgabe von Ethik. So entfernen wir nach und nach die Bremsen in Richtung einer geklärten Erde.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. JUNI 1965  
AUSGABE II

WIEDERVERVIELFÄLTIGEN  
ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE  
ALLE MITARBEITER  
HÜTE DES HCOs  
HÜTE DER  
QUALIFIKATIONSABTEILUNG  
TECHNISCHE HÜTE  
ALLE REGISTRARE UND  
TOURENPERSONAL  
ALLES MARKETING-  
PERSONAL

## ETHIK UND TECH DER ORGANISATION

(Ursprünglich von LRH als Sec ED 44 Int, 2. Juni 65, geschrieben.  
Am 23. März 85 als ein HCO PL herausgegeben.)

(Hutüberprüfung an allen Führungskräften.)

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	23. Sept. 64	RICHTLINIEN: VERBREITUNG UND PROGRAMME
HCO PL	19. Sept. 79	Marketing-Serie Nr. 11 WERBUNG
HCO PL	7. Aug. 65	DIE HAUPTMERKMALE VON UNTERDRÜCKERISCHEN PERSONEN
HCO PL	17. Juni 65	RATSCHLÄGE FÜR MITARBEITER- AUDITOREN

### VERKAUFEN AUF DIE SANFTE TOUR

Sie bringen Ihre Verbreitung nicht auf Ihre Qualität der Lieferung hinunter.

Sie bringen Ihre Lieferung auf die Stufe Ihrer Verbreitung hoch.

VERKAUFEN AUF DIE SANFTE TOUR bedeutet unbestimmtes Faseln über Ihr Produkt. Beispiel: „Durch Scientology sorgen sich Leute manchmal ein bisschen weniger.“

Nun, wenn Sie keine gute Scientology bieten, spiegelt das natürlich wider, was Sie bieten können.

Die *richtige* Aktion ist herauszufinden, was Sie bieten *sollten*, und dafür zu werben, sich vorzubereiten, die Org auf Hochglanz zu bringen, *und* es zu bieten.

Das Mock-up einer „kleinen braunen Kirche im Tal“, wo die Gemeinde hinkommen und singen kann und nicht zu unglücklich ist, ist fürchterlich. Wenn Scientology das in Ihrem Bereich ist, dann überlegen Sie sich besser wirklich, was sie

tun *kann*, und tun Sie das und sagen Sie, dass Sie es tun. Sie benutzen eine Atombombe, um darin Tauben aufzuziehen.

DAS GANZE VERSAGEN VON FÄLLEN UND RESULTATEN LIEGT DARAN, DASS ES IN EINER ORG KEINE EFFEKTIVE ETHIK-SEKTION GIBT.

Wenn Ethik in Ihrem Bereich nicht drin ist, werden Sie Tech *niemals* reinbringen. Auditoren werden Schnitzer und Alter-is machen, Überwacher werden Fehler machen, und die Tech wird nicht angewendet oder gelehrt. Dies führt dann zu einer Tendenz, auf die sanfte Tour zu verkaufen, DENN SIE MACHEN NICHT SCIENTOLOGY!

Bei JEDEM Prozess, den wir je hatten, gab es nur ZWEI Punkte, wegen derer er versagen konnte – 1) der PC war PTS oder ein SP, 2) der Auditor oder der Überwacher haben keine standardgemäßen Prozessing-Verfahren verwendet. Es gab KEINE anderen Gründe.

Dies ist ein fantastischer Fortschritt, wenn Sie dies nur erkennen und es uneingeschränkt zur Anwendung bringen.

Es gibt keinen vernünftigen Grund für irgendein Versagen, außer 1) der PC war PTS oder ein SP, 2) der Auditor oder der Überwacher hat keine standardgemäßen Verfahren beim Geben des Dienstes praktiziert.

Die Antwort ist Ethik. Legen Sie beiseite, keine Overts begehen zu wollen. Was ist die Größe des Overts, die gesamte menschliche Rasse verrotten zu lassen, weil man nicht genügend Mumm hatte, Disziplin zu handhaben? Das ist ein gigantischer Overt – die Werkzeuge zu haben und sie nicht zu benutzen.

Führungskräfte, wenn in Ihrer Org auch nur das kleinste bisschen auf die sanfte Tour verkauft wird, müssen die folgenden Schritte unternommen werden:

1. Sorgen Sie unnachgiebig dafür, dass Ethik in Ihrer Org und in Ihrem Bereich drin ist. Machen Sie einen Höllenspektakel damit.
2. Verbessern Sie Ihre Lieferung im HGC und standardisieren Sie sie unbarmherzig. Lassen Sie niemals eine PTS-Person oder einen SP ohne vollständige technische und Ethik-Aktionen unbemerkt durchschlüpfen. Wenn im HGC ein Fall verpatzt wird, lassen Sie es sofort, im selben Augenblick, an den Fallüberwacher leiten, welcher bestimmt, ob es a) PTS oder SP oder b) Auditorenschnitzer oder c) nichts falsch ist und er den PC dahin zurückschickt, woher er gekommen ist – zum selben Auditor im HGC. Wenn es a) ist, wird der PC standardgemäß mit Ethik und Tech in Ordnung gebracht, gemäß den Richtlinien über PTS oder SP. Wenn es b) ist, wird der Auditor mit Cramming und Ethik korrigiert. Machen Sie nichts anderes als das oben Genannte, oder es wird Ihnen schlecht ergehen.
3. Verbessern Sie Ihre Akademie und standardisieren Sie sie unbarmherzig. Wenn ein Student nicht durch das Material kommt, schicken Sie ihn unverzüglich zur Qualifikationsabteilung. Es ist a) der Student ist PTS oder ein SP oder b) der Student hat missverstandene Wörter oder c) kein standardgemäßer Kurs, wie zum Beispiel übertragene Checksheets oder die Weigerung, Checkouts zu geben oder den Studenten Materialien haben zu

- lassen. Im Fall a) schicken Sie den Studenten zu Ethik, damit er standardgemäß per den Richtlinien in Ordnung gebracht wird. Im Fall b) wird der Student zur Unterabteilung für Korrektur geschickt, um (auf seine eigenen Kosten) Cramming und Wortklären zu bekommen, und wird dann via den Examiner zurück auf Kurs geschickt. Im Fall c) wird der Kursüberwacher zu Ethik und Cramming geschickt und der Student zurück auf Kurs. Variieren Sie das niemals, und seien Sie bei Leuten, die das Obengenannte nicht genau tun, genauso hart, wie Sie es bei Studenten sind.
4. Veranlassen Sie Führungskräfte, ihre Berichte über Schnitzer von Mitarbeitern gemäß dem Richtlinienbrief vom 1. Mai 65 einzureichen. Und melden Sie jede Führungskraft, die es unterlässt, einen solchen Bericht über einen Mitarbeiter, der Schnitzer macht oder Anweisungen nicht befolgt, einzureichen.
  5. Erlangen Sie eine Realität darüber, was Sie produzieren sollten, und produzieren Sie es. Was versuchen Sie zu produzieren? Entscheiden Sie sich und tun es dann.
  6. Erwerben Sie sich ein Verstehen der Entscheidungen des Org-Musters – „Ja“ größer als „Nein“, „Nein“ größer als „Ja“ oder keine Aktion. Dies bedeutet, dass nur zwei Entscheidungen möglich sind, *und* wenn es keine davon ist, schicken Sie die Person oder den Mitteilungszettel dorthin zurück, woher er gekommen ist. Wenn es vier oder mehr Möglichkeiten gibt, ist Ihr Org-Muster nicht korrekt in Anwendung.
  7. WERDEN SIE ABLENKUNGEN VON SCIENTOLOGY in Ihrer Org los. Kinder hüten oder Tombolalose und solchen Unsinn. Sie brauchen einen Rezeptionsraum, der nicht Ihr Kommunikationszentrum ist, der aber mit Tafeln und Daten bezüglich Scientology GEPFLASTERT ist, wo Personen, die gerade nichts Bestimmtes tun, warten – und lernen – können.
  8. Hören Sie auf zu versuchen, irgendwie mit geringen Angelegenheiten fertig zu werden, und bekommen Sie Ihre Organisierungstafel zur Anwendung – das erledigt alles. Lassen Sie eine 2,60 m lange blaue Plastiktafel so aufstellen, dass ihr unterer Rand 1 m oder mehr vom Boden entfernt ist, und die 1,3 m hoch oder höher ist. Erstellen Sie darauf Ihr neues Org-Muster. Weisen Sie *alle* Ihre Leute Unterabteilungen zu. Und bekommen Sie mehr Leute.
  9. Hören Sie damit auf, auf die sanfte Tour zu verkaufen und bei der Lieferung Patzer zu machen. Sie können mit jeder Stufe, die Sie haben, Releases erzeugen, *wenn* Sie, wie oben beschrieben, dafür sorgen, dass Ethik drin ist.
  10. Erkennen Sie, dass wir bereit sind, richtig loszulegen. Wir wollen eine neue Zivilisation haben, und wir werden es tun. Und in weniger als fünf Jahren!

Sie werden *keine* Leute durch Ethik verlieren. Im Gegenteil, sie werden sich hineindrängen. Nur SPs werden abhauen. Also tun Sie es, tun Sie es, tun Sie es.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. APRIL 1982

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

LRH-KOMMUNIKATOR-NETZWERKSERIE NR. 16  
OUT-ETHIK-INDIKATOREN

Es gibt drei Indikatoren, die, wenn sie einzeln oder gemeinsam vorhanden sind, auf mögliche Out-Ethik in einer Org, einem Netzwerk oder einer Managementeinheit hindeuten.

LRH-KOMMUNIKATOR

Die Abwesenheit eines LRH-Kommunikators – niemand ist dazu ernannt, oder ein Bereich des Netzwerks fehlt – kann bedeuten, dass die Org möglicherweise nicht quellengetreu ist, dass sie Richtlinien nicht verwendet und falschen Berichten ausgesetzt ist.

HCO

Ein ineffektives HCO, das armselig organisiert oder mit Personal dünn besetzt ist, oder das Fehlen von Anstrengungen seitens der Managementeinheiten, es zu bemannen, deutet im Allgemeinen auf unethische Führungskräfte hin, die entdeckt werden würden, wenn ein HCO existierte.

FINANZABTEILUNG

Wenn keine Finanzabteilung gebildet wird oder sie nicht funktioniert oder extrem unterbemannt ist, kann dies darauf hindeuten, dass in einer Org oder auf Managementebenen Diebstahl oder Veruntreuung vorhanden ist.

---

Kürzliche Erfahrung in bestimmten Gebieten hat diese Dinge aufgezeigt. Dies sind Indikatoren, die man, falls sie vorhanden sind, energisch untersuchen sollte. Andernfalls können Statistiken niedergedrückt bleiben, und eine Menge Arbeit und Fortschritt mag verschwendet werden.

Eine Org mit einem kompetenten LRH-Kommunikator, einem guten HCO und einer funktionierenden Finanzabteilung wird sich gewöhnlich erholen und aufblühen, da ihre anderen Abteilungen nun arbeiten und ihre Aufgaben erfüllen können.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. OKTOBER 1982

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### KORRUPTTE UNTERNEHMUNGEN

Bezugsmaterial: HCO PL 22. Juli 82      WISSENSBERICHTE

Die korrupten Unternehmungen einiger weniger berauben die vielen ihrer Bezahlung und eine Unternehmung ihres Wohlstands.

Das Ergebnis von Out-Ethik in jeder länger dauernden Situation ist für alle Beteiligten Schrumpfung und Armut, selbst für den Missetäter.

Ein Mitarbeiter, der privat Org-Prospect-Listen an einen Squirrel verkauft, der Verantwortliche, der um eines persönlichen Gefallens willen zulässt, dass die Org beraubt wird, sind natürlich gemäß Strafgesetz belangbar. Aber hier geht es nicht um ihre selbstmörderische Handlung: Sie verraten ihre Freunde und Mitarbeiter-Kollegen und bringen zu niemandes – nicht einmal des betrügerischen Kriminellen – wirklichen Nutzen eine ganze Org durcheinander.

Derjenige, der es täte, die Org, das Feld, alle leiden auf die eine oder andere Weise darunter.

Nur in-ethische Personen können Standard Tech geben.

Nur ein Mitarbeiter, der solchen Handlungen gegenüber wachsam ist und diejenigen meldet, die er nicht aufhalten kann, indem er eine sehr grimmige, direkte Konfrontation mit dem Schuldigen unter vier Augen hat, kann seines eigenen Lohnes und seiner Arbeitsbedingungen sicher sein und eine Org expandieren.

Warum nebenberuflich tätig sein oder arm sein, wenn In-Ethik jedermann Wohlstand bringen kann?

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



# MITARBEITERBERICHTE

---



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. JULI 1982

LRH-KOMMUNIKATOREN  
HUT DES ETHIK-OFFICERS  
ALLE MITARBEITER  
HÜTE VON  
ÜBERPRÜFUNGS-  
AUSSCHÜSSEN

– WICHTIG –

WISSENSBERICHTE

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	1. Mai 65	MITARBEITERBERICHTE
HCO PL	15. Aug. 65	DINGE, DIE NICHT SEIN SOLLTEN
HCO PL	1. Juli 65	ETHIKZETTEL
HCO PL	31. Okt. 66R II	AKH-Serie Nr. 3R
	Rev. 5.3.68	ARBEITSGEFÄHRDUNGSZETTEL
BTB	7. Nov 72R V	Auditorenverwaltungs-Serie Nr. 20R
		VERSCHIEDENARTIGE BERICHTE*
HCO PL	7. Apr. 82	OUT-ETHIK-INDIKATOREN
HCO PL	10. März 82	CONFESSIONALS – ETHIKBERICHTE
		WERDEN BENÖTIGT
HCO PL	24. Febr. 69	RECHT
HCO PL	23. Febr. 78	ÜBERPRÜFUNGS-AUSSCHUSS
HCO PL	5. Aug. 66R II	KAPLANSGERICHT,
	Rev. 1.10.81	ZIVILANHÖRUNGEN

Wir leben in einem Zeitalter der „Zivilisation“, in dem es üblich geworden ist, sich nicht darum zu kümmern, was vor sich geht.

Die Erste-Dynamik-Einstellung „Das hat nichts mit mir zu tun“ ist das Produkt von Drogen, Fernsehen sowie den Psychiatern und Psychologen, die das Gebiet der Ausbildung pervertiert und eine kriminelle Gesellschaft geschaffen haben, in der vom Einzelnen erwartet wird, Wirkung von allem zu sein, unfähig, mit seiner Umgebung fertig zu werden.

Obwohl wir diese Gesellschaft verändern, ist es trotzdem eine ständige Herausforderung an die eigene Fähigkeit, die Dinge weiterhin richtig laufen zu lassen.

Tatsächlich muss man fortwährend handeln, um seine eigene Umgebung unter einer gewissen Kontrolle zu halten, will man in dieser „Zivilisation“ oder *irgendeiner* Gesellschaft, sei sie primitiv oder hoch entwickelt, Erfolg haben. Etwas anderes zu tun, führt zu schleichendem oder plötzlichem und stets schmerzvollem Tod. Es *spielt* eine Rolle, was um einen herum vor sich geht. Der Einzige, dem es egal ist, ist ein Leichnam.

\* Diese Ausgabe wurde inzwischen durch das HCOB vom 10. Nov. 87, Auditorenverwaltungs-Serie Nr. 20RA, VERSCHIEDENARTIGE BERICHTE, ersetzt.

Es ist eine recht einfache Sache – nichts Heroisches. Kann man eine Tasse Kaffee nicht kontrollieren, wird man sich wahrscheinlich verbrühen! Kann man ein Auto nicht kontrollieren, ist man eine Zahl auf der Statistik.

Dehnen Sie das ein bisschen auf ihre Mitmenschen aus und Sie werden deutlich sehen, dass vollständige Freizügigkeit (wie sie lautstark von den Psychiatern und Psychologen verfochten wird) gleichbedeutend mit Selbstmord ist. Mit stumpfem Blick danebenzustehen, während Hans Nadeln in jemanden oder etwas hineinsteckt, ist kein Zeichen von guten Manieren, sondern von Idiotie!

Um überhaupt zu leben, muss man etwas Kontrolle sowohl über Gleichgestellte, als auch über Untergebene und (glauben Sie es oder nicht) seine Vorgesetzten ausüben.

Wenn Fehlverhalten und Out-Ethik in einer Gruppe vorkommen, ist es für andere Mitglieder der Gruppe fast unmöglich, keine Kenntnis davon zu haben. Zumindest einige sind sich der Outness bewusst.

Es ist nicht wahr, dass *alle* Mitglieder einer Gruppe versuchen zu scheitern, wenn eine Gruppe Abwärtsstatistiken hat. Nur wenige widmen sich der Nichterledigung ihrer Arbeit.

Die Frage, die man bei jeglicher Gruppe stellen kann, die nicht gut zurechtkommt, ist die folgende: Warum haben die *anderen* Gruppenmitglieder die Faulenzer oder unethischen Burschen in der Gruppe toleriert und ignoriert?

Bei der Analyse zahlloser Gruppen, mit denen ich das Glück – oder Unglück – hatte, in Verbindung zu stehen, habe ich letztlich EINEN Faktor isoliert, der eine tüchtige Gruppe upstat und eine heruntergekommene Gruppe downstat machte und grauenhaft, in ihrer Nähe zu sein.

Der bemerkenswerteste Unterschied zwischen einer tüchtigen Gruppe, mit der zu leben und zu arbeiten leicht ist, und einer heruntergekommenen Gruppe, mit der zu leben und zu arbeiten schwer ist, besteht darin, dass die einzelnen Gruppenmitglieder selbst die Tätigkeiten und Sitten der Gruppe durchsetzen.

Das ist der Unterschied – nichts anderes.

In einer tüchtigen Gruppe hätte Hans wahrscheinlich beim ersten Nadelstich ein blaues Auge!

In einer heruntergekommenen Gruppe könnte Hans ewig mit seinen Nadelstichen weitermachen, während jedes Gruppenmitglied zuschauen und mit den Achseln zucken würde.

In einer Gruppe, in der die Mitglieder eine gewisse Vorstellung davon haben, ihre Umgebung und ihre Gefährten zu kontrollieren, gibt es keine Faulenzer oder unethischen Burschen. *Weil* der Rest der Gruppe, auf individueller Basis, es einfach nicht tolerieren würde.

Diejenigen, die eine Neigung hätten, ein Chaos zu verursachen oder zu faulenzern, wagen es nicht. Und es wird leicht, mit der Gruppe zu leben und zu arbeiten.

Es geht nicht darum, ob die einzelnen Gruppenmitglieder vorher ausgewählt werden sollten oder mit Hilfe irgendeines Prozesses, inspirierter Führung oder einer separaten Polizeitruppe sorgfältig ethisch gemacht werden sollten. Es geht darum, ob die Mitglieder der Gruppe selbst gegenseitig irgendeine Kontrolle ausüben.

Man kann sagen: „Na ja! Wenn ich darüber berichten würde, dass der Registrar gegen Richtlinien verstößt, würde der ED mich feuern – sie ist nämlich seine Frau!“

Man kann sagen: „Wenn ich mich beschwere, werden sie mich nicht meinen Hut tragen lassen; sie werden mir wegen Dritter-Partei-Handlungen ein Komitee der Beweisaufnahme geben.“ Wenn derartige Zustände vorherrschen, hat die Gruppe bereits die Fähigkeit einer Gruppe, die Umgebung zu kontrollieren, verloren – und sie wird downstat sein. Ihre Bezahlung wird gering sein – ihre Arbeitsbedingungen miserabel.

Haben wir einen Mechanismus, um das zu verhindern?

Ja, wir haben einen.

Man nennt ihn „Wissensberichte“. (Siehe HCO PL vom 1. Mai 65, MITARBEITERBERICHTE, und die zusätzlichen Ausgaben, auf die am Anfang dieses Richtlinienbriefes verwiesen wurde.)

Und mit dem vorliegenden Richtlinienbrief werden Wissensberichte wie folgt durchgesetzt:

1. Jeder, der von einem Vorfall des Herumbummelns wusste oder von einer Handlung Kenntnis hatte, die destruktiv, unrichtliniengemäß oder unethisch war, und DER KEINEN WISSENSBERICHT EINREICHTE, wird bei jeder Rechtsaktion, die danach unternommen wird, zum MITSCHULDIGEN.
2. Wird irgendjemandem verboten, einen Wissensbericht zu schreiben, so macht dies dadurch sowohl die Person, die es verbietet, *als auch* die Person, die diesen illegalen Befehl akzeptiert, zu Mitschuldigen bei jeder später unternommenen Maßnahme.
3. Es zu unterlassen, ein enthülltes Verbrechen auf einem Worksheet oder in einem Bericht niederzuschreiben, macht die Person, die dies unterlassen hat, zu einem MITSCHULDIGEN des Verbrechens.
4. Es zu unterlassen, einen Wissensbericht, der von jemand anderem geschrieben wurde, in den Akten abzulegen, macht die betreffende Person zu einem Mitschuldigen im Hinblick auf den Inhalt des Berichtes.
5. Wissensberichte aus Akten zu entfernen macht die betreffende Person zu einem Mitschuldigen im Hinblick auf den Inhalt.
6. Es zu versäumen, den International Justice Chief von ernsthaften Beschuldigungen in Wissensberichten zu informieren, macht die betreffende Person zu einem Mitschuldigen der Outness, über die berichtet wird.

7. Wissentlich gemachte, falsche Aussagen in Wissensberichten können, wenn über jeglichen berechtigten Zweifel hinaus erwiesen ist, dass sie falsch sind und mit der Absicht geschrieben wurden, Ärger zu verursachen, Gegenstand eines Kaplansgerichts werden, bei dem Schadenersatz zuerkannt wird. (Bezugsmaterial: HCO PL vom 5. Aug. 66R, Ausgabe II, KAPLANSGERICHT, ZIVILANHÖRUNGEN)
8. Jegliche Person, die von einer Outness oder einem Verbrechen Kenntnis hatte und es unterließ, dies zu berichten, und dadurch zu einem Mitschuldigen wurde, erhält die gleiche Strafe wie die Person, die als eigentlicher Täter diszipliniert wird.

Aufgrund dieser Richtlinien kann eine Person, die von nichtoptimalem Verhalten anderer Gruppenmitglieder Kenntnis hat, nicht daran gehindert werden, einen Bericht zu schreiben und in die Ethikakte der betreffenden Person abzulegen, und sie kann nicht einmal daran gehindert werden, aus der Org hinauszugehen und mittels welcher Kommunikationslinie auch immer den International Justice Chief zu informieren. Und das bedeutet nicht, dass dieser Richtlinienbrief dazu verwendet werden soll, vor irgendjemandem zurückzuhalten, dass man einen Bericht schreibt.

## ÜBERPRÜFUNGS-AUSSCHÜSSE

(Bezugsmaterial: HCO PL vom 23. Febr. 78, ÜBERPRÜFUNGS-AUSSCHUSS)

Es soll Teil des Handelns *jedes* Überprüfungsausschusses auf jeder Ebene sein, den Status der Wissensberichte zu untersuchen, so wie sie mit irgendeinem Fall, der überprüft wird, in Beziehung stehen und jegliche Maßnahme zu ergreifen, die durch diese Richtlinien angezeigt ist.

## ZUSAMMENFASSUNG

Dies bewirkt, dass es für Faulenzer oder Kriminelle ziemlich hart ist, in dieser Gruppe zu sein. ES SEI DENN, sie beschließen, sich über ihre Aberrationen zu erheben und sich an die Arbeit zu machen und aufrichtig zu werden.

ES IST DAS VERSÄUMNIS DER EINZELNEN GRUPPENMITGLIEDER, IHRE GEFÄHRTEN ZU KONTROLLIEREN, DAS ES FÜR ALLE SCHWER MACHT, MIT DIESER GRUPPE ZU LEBEN UND ZU ARBEITEN.

Wenn das vorliegt, wird es, sobald das kuriert ist, ein Vergnügen sein, in dieser Gruppe zu sein, und die Arbeit wird zu einem Kinderspiel.

Versuchen Sie es, wenn die Statistiken einer Gruppe – sei sie groß oder klein – unten sind.

Und erhalten Sie dafür eine WIRKLICHE Gruppe, die – gemeinsam – die Umgebung kontrollieren und gedeihen kann, weil ihre Mitglieder persönlich helfen, sich gegenseitig zu kontrollieren.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. MAI 1965

AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
MITARBEITER-HÜTE  
HÜTE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

## MITARBEITERBERICHTE

Mitarbeiter müssen persönlich bestimmte Berichte in schriftlicher Form machen.

Ein Versagen, diese Berichte zu machen, beteiligt die Führungskraft oder den Mitarbeiter, die bzw. der einen Bericht nicht macht, an jeglichem Verstoß, der von einem Untergebenen oder, im Falle einer Arbeitsgefährdung, von einem Vorgesetzten begangen wird.

Diese Berichte werden an die Ethik-Sektion der Unterabteilung für Inspektionen und Berichte gerichtet.

Die Berichtsform ist einfach. Man benutzt ein Klemmbrett mit einem Stapel Papier in der Kennfarbe seiner Abteilung. Dies schließt ein Blatt Kohlepapier ein. Es ist dasselbe Klemmbrett und Kohlepapier, das man für seine routinemäßigen Befehle verwendet.

Es handelt sich um ein Mitteilungsformular, das einfach an die Ethik-Sektion gerichtet ist. Es ist mit Datum versehen. Unter der Anschrift und in der Mitte der Seite steht der Name der Person oder des Bereichs der Org. Dann wird angegeben, um welche Art von Bericht es sich handelt (siehe unten).

Das Original geht an Ethik, wobei ein Pfeil aufgezeichnet wird, der auf „Ethik“ zeigt, und der Durchschlag geht *über die Kanäle* (B-Routing) an die Person oder den Teil der Org, über die bzw. den berichtet wird.

Folgende Berichte werden verlangt:

1. *Schadensbericht*. Jeglicher Schaden, der an irgendeiner Sache bemerkt wurde, mit Namen der Person, die dafür verantwortlich ist oder die für deren Reinigung verantwortlich ist.
2. *Missbrauchsbericht*. Der Missbrauch oder falsche Gebrauch von jeglichen Geräten, jeglicher Ausrüstung oder jeglichen Räumlichkeiten, das heißt, sie falsch oder für einen nicht beabsichtigten Zweck zu benutzen.
3. *Verschwendungsbericht*. Die Verschwendung von Org-Ausrüstung.
4. *Untätigkeitsbericht*. Untätigkeit von Geräten oder Personal, das in Aktion sein sollte.
5. *Alter-is-Bericht*. Die Abänderung von Plänen, Richtlinien, Technologie oder Fehler, die beim Bauen gemacht werden.

6. *Verlust- oder Diebstahlsbericht.* Das Verschwinden irgendeiner Sache, die da sein sollte, wobei alles angegeben wird, was man über ihr Verschwinden weiß, wie z.B. wann sie zuletzt gesehen wurde.
7. *Ein Fundbericht.* Etwas, was gefunden wurde, wobei man den Gegenstand mit der Mitteilung sendet oder angibt, wo er sich befindet.
8. *Nicht-Befolgungs-Bericht.* Nicht-Befolgung rechtmäßiger Befehle.
9. *Dev-T-Bericht.* Gibt an, ob off-line, off-policy oder off-origin und von wem an wen und das Thema.
10. *Fehlerbericht.* Jeglicher Fehler, der begangen wurde.
11. *Ein Vergehensbericht.* Jegliches Vergehen, das bemerkt wurde.
12. *Ein Verbrechenbericht.* Jegliches bemerkte oder vermutete Verbrechen, aber wenn es nur eine Vermutung ist, muss das so angegeben werden.
13. *Ein Schwerverbrechenbericht.* Jegliches bemerkte oder vermutete Schwerverbrechen, aber wenn es nur eine Vermutung ist, muss das so angegeben werden.
14. *Ein Kein-Bericht-Bericht.* Jegliches Versäumnis einen Bericht zu erhalten oder ein unleserlicher Bericht oder Folder.
15. *Ein Falscher-Bericht-Bericht.* Jeglicher Bericht, den man erhalten hat und der sich als falsch herausstellte.
16. *Ein Bericht über falsche Attestierung.* Jegliche falsche Attestierung, die bemerkt wurde, aber in diesem Fall wird das Dokument dem Bericht beigelegt.
17. *Ein Ärgerisbericht.* Alles, worüber man verärgert ist, wobei die Person oder der Teil einer Org oder die Org angegeben werden, über die man verärgert ist; die Unterabteilung für Inspektionen und Berichte und eine höhere Org sind jedoch davon ausgenommen und es darf über sie kein Bericht geschrieben werden.
18. *Ein Arbeitsgefährdungsbericht.* Das Berichten über jeglichen von einem Vorgesetzten erhaltenen Befehl, der die eigene Arbeit gefährdete, dadurch, dass er von einem verlangte, bekannte Richtlinien zu verändern oder davon abzuweichen; die Befehle von jemandem, der dem unmittelbaren Vorgesetzten vorgesetzt ist, welche von dem eigenen, unmittelbaren Vorgesetzten abgeändert oder widerrufen wurden, oder der Rat seines unmittelbaren Vorgesetzten, Befehle oder Richtlinien nicht zu befolgen.
19. *Technischer Alter-is-Bericht.* Jegliche angeordnete Abänderung von Technologie, die nicht in einem HCOB, Buch oder auf einem LRH-Tonband angegeben ist.
20. *Technischer Nicht-Befolgungs-Bericht.* Jegliches Versagen, das korrekte technische Verfahren anzuwenden.
21. *Wissensbericht.* Wenn man bemerkt, dass eine Untersuchung im Gange ist und man diesbezüglich Daten hat, die für Ethik von Bedeutung sind.

Diese Berichte werden einfach geschrieben und abgeschickt. Es wird von einer Führungskraft *nicht* erwartet, dass sie dem Personal, das sich irrt, entgegentritt. Von einer Führungskraft *wird* erwartet, dass sie routinemäßig einen Bericht über die Sache schreibt, ungeachtet dessen, was die Führungskraft sonst noch tut.

Nur auf diese Weise können schlechte Stellen in der Organisation erkannt und korrigiert werden. Denn Berichte, die nicht von einem selbst stammen, häufen sich an und zeigen die schlechten Zustände auf, bevor diese der Org schaden können.

---

Diese Berichte werden von Ethik im Folder des Mitarbeiters oder im Folder des Bereichs der Org in den Ethikakten abgelegt. Ein Folder wird nur dann angelegt, wenn Ethik einen Ethikbericht erhält.

FÜNF solcher Berichte *können* sich ansammeln, bevor Ethik irgendetwas unternimmt, es sei denn, der Mitarbeiter ist Teil eines Bereichs oder einer Org, die sich im Notlagezustand befindet. Wenn der Bericht jedoch als sehr ernst erachtet wird, kann Ethik durch Untersuchungen sofort etwas unternehmen. Wenn ein Notlagezustand in diesem Bereich der Org oder der Org existiert, kann EIN Bericht ein Ethik-Gericht zur Folge haben, da es in einem Zustand von Notlage keinen Spielraum gibt.

Die schwerwiegendsten Berichte, die als einzige sofort aufgegriffen werden, sind technisches Alter-is, Nicht-Befolgung, jegliche falschen Berichte, falsche Attestierungen, keine Berichte, Vergehen, Verbrechen und Schwerverbrechen. Die anderen lässt man sich ansammeln (außer im Zustand Notlage, wo *alle* Berichte bezüglich dieses Bereichs oder der Org sofort aufgegriffen werden).

---

## SÄUBERN DER AKTEN

Das Büro von LRH Saint Hill kann eine Amnestie für einen Bereich oder eine Org oder eine allgemeine Amnestie erklären. Eine Amnestie wird bis zu einem Datum drei Monate vor ihrer Herausgabe wirksam sein. Die Ethikakten werden daher vor dem Datum, das in der Amnestie angegeben ist, für null und nichtig erklärt.

Eine Amnestie kennzeichnet eine Errungenschaft von beachtlicher Tragweite durch den Bereich einer Org oder eine Org oder Scientology.

Ein HCO-Führungsbrief kann einen Bereich einer Org oder eine Org auszeichnen und die Ethikakten des Bereichs einer Org oder der Org, der bzw. die ausgezeichnet wird, auslöschen. Normalerweise wird eine Belohnung für die verantwortlichen Personen hinzugefügt.

Die Zuweisung des Zustandes des normalen Arbeitens nach einem Notlagezustand (jedoch nicht das Zuweisen des Zustandes von Überfluss) säubert die Ethikakten des Bereichs einer Org oder der Org.

Eine *Person* kann ihre eigene Akte säubern, indem sie an Ethik herantritt und anbietet, eine *Wiedergutmachung* zu leisten.

Der Person können ihre Ethikakten gezeigt werden, aber sie darf sie nicht berühren; sie werden immer unter Verschluss gehalten, wenn sich niemand im Büro befindet. Die Person sollte Ethik eine schriftliche und unterzeichnete *Wiedergutmachungsprojekt-Petition* vorlegen. Ethik fügt ihr die Akte der Person bei und

sendet sie sicher an die „Ethik-Autorisierungssektion“ des Büros von LRH. Wenn sie vom Büro von LRH als angemessene Wiedergutmachung akzeptiert wird, wird sie von der „Ethik-Autorisierungssektion“ genehmigt und an Ethik zurückgeschickt, die sie auf ihre „Zeitmaschine für Projekte“ setzt.

Wenn es ausgeführt ist, wird das *Wiedergutmachungsprojekt* von der Zeitmaschine heruntergenommen und an die Sektion für Inspektionen weitergeleitet, die inspiziert und bestätigt, dass es durchgeführt wurde, und alles an die „Ethik-Autorisierungssektion“ des Büros von LRH sendet, die dann das Zurückziehen der Berichte über die Person genehmigt.

Wenn das Projekt von der Zeitmaschine kommt, ohne erledigt worden zu sein, geht die Angelegenheit sofort zu einem Ethik-Gericht.

Jegliches *Wiedergutmachungsprojekt* muss der Org zugute kommen und über routinemäßige Pflichten hinausgehen. Es darf nicht nur der Person zugute kommen.

Angebote, „sich auf eigene Kosten in Review auditieren zu lassen“, sind akzeptabel, da Auditing jedem zugute kommen wird.

„Auf eigene Kosten bis \_\_\_\_\_ ausgebildet zu werden und danach der Org zwei Jahre lang zu helfen“ ist eine akzeptable Wiedergutmachung. Die Mitarbeiterentlohnung der Person ist jedoch auch während jeglichen Auditings oder jeglicher Ausbildung, das bzw. die als Wiedergutmachung unternommen wird, vollständig suspendiert. „In meiner eigenen Zeit die Akten einer anderen Unterabteilung in Ordnung bringen“ wäre eine akzeptable Wiedergutmachung. Eine prominente Persönlichkeit in Scientology zu bringen wäre eine akzeptable Wiedergutmachung. Eine Arbeit, die man normalerweise selbst auf Posten machen würde, wäre keine akzeptable Wiedergutmachung. Eine Spende oder Geldstrafe wäre keine akzeptable Wiedergutmachung. Etwas tun, was man ohnehin tun sollte, ist keine Wiedergutmachung; es ist das, was erwartet wird. In einem Wiedergutmachungsprojekt dürfen keine Gelder der Org verwendet werden.

Wenn die Person seit dem Datum des Inkrafttretens der letzten Amnestie, die auf den Bereich oder die Org der Person zutrifft, ein Wiedergutmachungsprojekt nicht abgeschlossen hat, wird danach keine Wiedergutmachung akzeptiert.

Jeder Bonus, der *konkret an eine namentlich genannte Person vergeben wird*, säubert ebenfalls die Ethikakten der Person kommentarlos.

Die Verantwortung für das Erledigen von Aktensäuberungen liegt bei der Ethiksektion der Unterabteilung für Inspektionen und Berichte, die von Amnestien, Auszeichnungen und speziellen Bonus-Belohnungen Notiz nimmt und die Ethikakten entsprechend bearbeitet.

Außer vom Büro von LRH dürfen keine *Wiedergutmachungsprojekte* akzeptiert werden, und ein Vorgesetzter darf einen Untergebenen, der seine Akten durch *Wiedergutmachung* zu bereinigen wünscht, nicht zu Ethik bringen und ihn beim Stellen der richtigen Projektanträge unterstützen. Dies muss freiwillig durch den Untergebenen geschehen.

Es dürfen keine Amnestien, Auszeichnungen oder Bonusse gewährt oder ausgesprochen werden, außer durch das Büro von LRH, mit zusätzlicher Genehmigung von Saint Hill.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. AUGUST 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER-HÜTE  
BEAUFTRAGTER  
FÜR INSPEKTIONEN

**DINGE, DIE NICHT SEIN SOLLTEN**

Wenn Sie etwas sehen, das in der Org vor sich geht oder nicht korrekt ist, das Ihnen nicht gefällt, Sie aber keinen Ethikzettel einreichen wollen oder Sie tatsächlich nicht wissen, über wen Sie berichten sollen, SCHREIBEN SIE EINEN MITTEILUNGSZETTEL AN DEN BEAUFTRAGTEN FÜR INSPEKTIONEN.

Teilen Sie ihm mit, was Sie bemerkt haben, und geben Sie ihm alle Daten, die Sie haben.

Der Beauftragte für Inspektionen wird dies dann untersuchen und an die richtigen Führungskräfte einen Bericht erstellen oder selbst einen Ethikzettel über die Personen, die gegen etwas verstoßen haben, einreichen.

Meckern Sie nicht einfach, wenn es etwas gibt, das Ihnen nicht gefällt.

Teilen Sie es dem Beauftragten für Inspektionen mit. Dann kann etwas dagegen unternommen werden.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. NOVEMBER 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER

**DAS BERICHTEN VON DIEBSTAHL UND  
ZU ERGREIFENDE MASSNAHMEN**

Wenn in der Organisation ein Diebstahl auftritt, sollten eine Reihe von Routine-  
maßnahmen ergriffen werden. Diese Maßnahmen bestehen aus Folgendem:

1. Die Person, die den Diebstahl entdeckt, geht sofort zum Ethik-Officer und gibt einen vollständigen mündlichen Bericht über den/die gestohlenen Artikel, wann sie zuletzt da waren – wer für ihre Sicherheit zuständig war – und jegliche weiteren Daten, die sie darüber hat.
2. Der Ethik-Officer schreibt alle Einzelheiten des Diebstahls und der gestohlenen Artikel auf.

In Fällen, wo in große Objekte, wie zum Beispiel in eine Maschine, ein Auto oder in das Gebäude eingebrochen und etwas gestohlen wurde, ruft er sofort die Polizei an und gibt ihr vollständige Einzelheiten über den Diebstahl.

3. Der Ethik-Officer fertigt dann eine Fotokopie der Einzelheiten des Diebstahls an und bringt sie zum Versicherungsbeauftragten, Unterabteilung für Aufzeichnungen, Vermögenswerte und Material, Organisationsabteilung.
4. Der Versicherungsbeauftragte nimmt den Bericht und benachrichtigt sofort die Versicherungsgesellschaft, bei der der Artikel versichert war.

Diese Maßnahmen sollten zügig erledigt werden, da in einigen Fällen kein Anspruch auf die Versicherungssumme erhoben werden kann, wenn ein Diebstahl nicht umgehend an die Polizei und Versicherungsgesellschaft berichtet wird.

Es ist die Verantwortung des Versicherungsbeauftragten dafür zu sorgen, dass alle Artikel von Wert versichert sind.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. OKTOBER 1966R

AUSGABE II

REVIDIERT AM 5. MÄRZ 1968

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
MITARBEITER-STATUS-II-  
CHECKSHEET

ALLGEMEIN FÜR ALLE MITARBEITER

ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 3R

ARBEITSGEFÄHRDUNGSZETTEL

Wenn Ihnen Befehle oder Weisungen gegeben werden oder wenn Sie behindert werden oder Ihnen Materialien verweigert werden, wodurch es Ihnen schwer oder unmöglich gemacht wird, Ihre Statistiken anzuheben oder überhaupt Ihre Arbeit zu erledigen, dann MÜSSEN Sie einen Arbeitsgefährdungszettel über Ihren nächsthöheren Vorgesetzten einreichen.

Wenn Sie ermahnt werden oder zu einer Ethikanhörung beordert werden, weil Sie Ihre Arbeit NICHT machen und Sie niedrige Statistiken haben, und wenn Sie NICHT *vorher*, zu dem Zeitpunkt, als die Arbeitsgefährdung aufgetreten ist, einen Arbeitsgefährdungszettel eingereicht haben, dann haben Sie keine Verteidigung.

Sie sollten nicht als Angeklagter zu einer Anhörung kommen und *sagen*, Sie seien daran gehindert oder davon abgehalten worden, Ihre Arbeit zu machen. Die Aussage DARF vom Anhörungsbeauftragten oder vom Komitee der Beweisaufnahme NICHT AKZEPTIERT WERDEN, es sei denn, Sie haben vorher einen Arbeitsgefährdungszettel eingereicht, als Ihre Arbeit gefährdet wurde.

RICHTLINIEN

Die meisten Leute, die Schwierigkeiten mit Richtlinien oder mit Verwaltung haben, haben einfach deshalb Schwierigkeiten, weil sie sie nicht kennen oder nicht verwenden können oder nicht verwenden.

Einer solchen Person kann man alles sagen und sie neigt dazu, es als Tatsache zu nehmen.

Richtlinien existieren, um das Getriebe zu beschleunigen und eine Arbeit ausführbar zu machen.

Aber manchmal hat man einen Vorgesetzten, der fortwährend sagt, dass dieses oder jenes „gegen Richtlinien“ sei.

Fragen Sie immer respektvoll nach dem Datum des Richtlinienbriefes und danach, ein Exemplar davon zu sehen.

Dann werden Sie wissen, dass das, was Sie vorschlagen, gegen Richtlinien ist oder nicht. Wenn kein Richtlinienbrief vorgezeigt werden kann oder wenn das, was Sie vorgeschlagen haben, NICHT gegen Richtlinien ist und es immer noch abgelehnt wird, dann müssen Sie einen Arbeitsgefährdungszettel einreichen.

## WO ABZULEGEN

FRÜHER WURDE NUR EIN ZETTEL GESCHRIEBEN. DIES IST JETZT MODIFIZIERT.

MACHEN SIE EIN ORIGINAL UND ZWEI KOPIEN, INDEM SIE KOHLE-PAPIER VERWENDEN.

SCHICKEN SIE EINE KOPIE AN DIE PERSON, ÜBER DIE DER BERICHT EINGEREICHT WIRD.

SCHICKEN SIE ZWEI KOPIEN AN DEN ETHIK-OFFICER.

DER ETHIK-OFFICER WIRD EINE KOPIE IN DER AKTE DER GENANNTEN PERSON UND EINE KOPIE IN DER AKTE DER PERSON, DIE DEN BERICHT SCHREIBT, ABLEGEN.

DIESE KOPIEN MÜSSEN IM FALLE EINES KOMITEES DER BEWEIS-AUFNAHME ODER EINER ANHÖRUNG SORGFÄLTIG AUFBEWAHRT WERDEN, DA SIE NOTWENDIGE PAPIERE ZUR VERTEIDIGUNG SIND.

## WAS ABZULEGEN IST

In dem Bericht müssen genaue Einzelheiten, ohne Groll oder Unhöflichkeit, einschließlich Zeit, Örtlichkeiten und irgendwelcher Zeugen angegeben werden.

## SCHIKANÖSES EINREICHEN

Jeder, der Arbeitsgefährdungszettel bezüglich Vorgesetzten oder Gleichrangigen oder Untergebenen einreicht, muss in der Lage sein, sie zu belegen.

Es kann einem keine Ethikanhörung oder ein Komitee der Beweisaufnahme für einen falschen Arbeitsgefährdungszettel gegeben werden, außer er enthält einen vorsätzlich und wissentlich falschen Bericht, der die Arbeit von jemand anderem gefährdet. Aber selbst dann darf keine Ethikanhörung für die Tatsache des Einreichens angeordnet werden, nur für einen vorsätzlich und wissentlich falschen Bericht.

Also, wenn Ihre Tatsachen ehrlich sind, gibt es nicht das geringste Risiko, einen Arbeitsgefährdungszettel einzureichen. Im Gegenteil, es ist gefährlich, KEINEN einzureichen. Denn dann hat man KEINE Verteidigung.

## PERSÖNLICHE ANGELEGENHEITEN

Manchmal wird einem Mitarbeiter etwas in einer Art und Weise aufgedrängt, dass es seine Arbeit beeinträchtigt, wie z.B. Off-line-Gefälligkeiten zu machen.

Das ist ein Anlass für einen Arbeitsgefährdungszettel.

---

Wenn man mit Bestrafung bedroht wird, wenn man einen Arbeitsgefährdungszettel einreicht, dann muss man einen zweiten Zettel auf der Drohung basierend einreichen.

---

Wenn eine Org als Ganzes Arbeitsgefährdungszettel zu verweigern oder sie zu ignorieren scheint, dann kann einer bei Weltweit eingereicht werden, einfach indem man ihn direkt nach „HCO Ethik Weltweit, Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex“ schickt.

## WIDERRECHTLICHE ENTLASSUNG

Gegen eine Entlassung, die nicht dem ordnungsgemäßen Verfahren einer Anhörung folgt, kann im Kaplansgericht, Abteilung 6, Klage eingereicht werden. Wenn es kein Kaplansgericht in der lokalen Org gibt, dann gibt es zweifellos eines in der Kontinentalen Org, und man kann dort oder in Saint Hill eine solche Klage einreichen.

## BERICHTE VON VORGESETZTEN

Vorgesetzte, die von Untergebenen im Stich gelassen worden sind, sollten besser einen Arbeitsgefährdungszettel einreichen, bevor sie eine Menge Ethikaktionen anordnen. Mitarbeiter sind selten eigenwillig, sie sind nur unwissend. Eine Kopie der Berichte von Vorgesetzten über Untergebene sollten auf den Kanälen an den Untergebenen geschickt werden und eine an Ethik.

## FALSCHER BERICHTE

Wenn man feststellt, dass falsch über einen berichtet wurde, dann sollte man einen Arbeitsgefährdungszettel einreichen.

## ANHÖRUNGEN ANHAND VON ZETTELN

Es wird nicht notwendigerweise eine Ethikaktion unternommen, weil ein Bericht über einen eingereicht wurde. Aber wenn zu viele Berichte in der Akte eines Mitarbeiters vorkommen, sollte eine Untersuchung angeordnet werden, und nur auf die entsprechende Empfehlung des Ausschusses findet danach Ethikaktion statt.

## GEMÜTSVERFASSUNG

Sitzen Sie nicht murrend herum, weil Sie davon abgehalten werden, Ihre Arbeit auszuführen.

Und zagen Sie nicht, einen Arbeitsgefährdungszettel einzureichen.

Nehmen Sie keine Befehle an, von denen Sie wissen, dass sie Richtlinien widersprechen oder zumindest unausführbar sind. Reichen Sie einen Arbeitsgefährdungszettel ein.

Es gibt kein gewaltiges JENE, die Sie niederdrücken. Es gibt nur Unkenntnis von Richtlinien oder Fehlinterpretation oder willkürliche Einmischung.

Wenn Sie bereit sind, Ihre Arbeit zu machen, dann *kennen* Sie Ihre Arbeit und erledigen Sie sie. Und wenn Sie abgeschoben werden, sodass Sie sie nicht machen können, dann MÜSSEN Sie einen Arbeitsgefährdungszettel einreichen.

Sie haben ein Recht darauf, Ihre Arbeit zu machen, wissen Sie.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. DEZEMBER 1965  
AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## ETHIKZETTEL

Wenn irgendjemand einen Ethikzettel erhält, von dem der Empfänger meint, er sei inkorrekt, besteht die Antwort nicht darin, einen weiteren Ethikzettel über die Person, die den ersten Zettel ausgestellt hat, auszustellen. Eine derartige Handlung lässt einfach einen Teufelskreis von Ethikzetteln entstehen, die zwischen zwei Personen hin- und hergehen.

Der Zweck von Ethik besteht darin, Technologie und Richtlinien hineinzubringen und die Org zum Laufen zu bringen, nicht darin, sich um die Wette zu beschimpfen. Deshalb sollte jemand, der einen Ethikzettel erhält, zunächst einmal einen genauen Blick auf seine oder ihre Handlungen werfen und sehen, was getan werden muss, um eine Wiederholung des Verstoßes zu vermeiden.

Hält die Person den Ethikzettel jedoch nach sorgfältigem Erwägen wirklich für ungerechtfertigt, sollte sie höflich dem Ethik-Officer eine Mitteilung schreiben, in der sie kurz ihre Gründe angibt – wo immer möglich durch Daten gestützt – und darum bittet, dass der Zettel zurückgezogen wird.

Ist Ethik angesichts der erhaltenen Daten zufrieden gestellt, dass der Zettel zu Unrecht ausgestellt wurde, kann er/sie den Zettel und die Erklärung an den Urheber zurückschicken und darum bitten, dass der Zettel zurückgezogen wird. Entscheidet sich der Urheber des Zettels nun, nachdem er die Erklärung gesehen hat, den Zettel zurückzuziehen, schickt er ihn an Ethik zurück, wobei er um Aufhebung ersucht, und Ethik entfernt den Zettel aus der Akte.

Ist der Urheber mit der Erklärung unzufrieden, sollte der Zettel nicht zurückgezogen werden. Der Urheber schickt die Mitteilung und den Zettel zurück an den Ethik-Officer, wobei „An Ethik – Ablegen“ darauf vermerkt ist. Ethik informiert den Empfänger und legt den Ethikzettel ab. In diesem Fall kann der Empfänger, wenn er es wünscht, per Mitteilungszettel beim Ethik-Officer Berufung einlegen und um eine Anhörung bitten. Daraufhin ruft der Ethik-Officer sowohl den Urheber als auch den Empfänger in sein Büro (außer der Urheber ist ein Sekretär oder darüber) und führt eine rasche Untersuchung durch, wobei er nur die Fakten nimmt, die in der Mitteilung des Empfängers an Ethik vorgebracht sind.

Der Ethik-Officer fällt dann eines der folgenden Urteile:

1. Den Ethikzettel vernichten zu lassen.

2. Den Ethikzettel vernichten zu lassen und falls er feststellt, dass der Zettel nachlässig oder zu Unrecht ausgestellt wurde (wobei er nicht vergessen sollte, welche Informationen dem Urheber zur Zeit des Ausstellens erhältlich waren), den Urheber auf die Inkorrektheit hinzuweisen und alle nötigen Checkouts auf den/die einschlägigen Richtlinienbrief(e) anzuordnen, gegen den/die verstoßen wurde, um den Urheber zu korrigieren, damit er zukünftig richtliniengemäße Handhabungen unternimmt.
3. Falls er entdeckt, dass der Zettel ein willentlich und wissentlich falscher Bericht war, beruft er eine Ethikanhörung über den Urheber ein (nicht für die Tatsache des Einreichens, nur für den willentlich und wissentlich falschen Bericht); oder falls der Urheber ein Direktor oder darüber ist, ersucht er darum, dass vom Büro von LRH via HCO-Gebietssekretär eine Ethikanhörung für Führungskräfte einberufen wird.
4. Anzuordnen, dass der Ethikzettel in der Akte bleibt.
5. Alle Ethikzettel des Empfängers aufzugreifen und die Anhörung entsprechend abzuhalten.

Ist der Urheber ein Sekretär oder darüber, besuchen der Ethik-Officer und der Empfänger den Sekretär für die Anhörung verabredungsgemäß in seinem Büro. Doch braucht ein Sekretär oder darüber die Verabredung überhaupt nicht zu gewähren, wenn er das nicht möchte. In einem solchen Fall wird die Anhörung im Ethikbüro ohne den Urheber durchgeführt.

Keine Person darf für das Ausstellen eines Ethikzettels bestraft werden.

Dieser Richtlinienbrief ist von diesem Datum an rückwirkend gültig. Mit anderen Worten: Gegen alte Zettel kann wie oben Protest erhoben werden.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. DEZEMBER 1969  
AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## MEHR ÜBER MITARBEITERBERICHTE

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 7. Dez. 69 geschrieben.  
Herausgegeben als ein HCO PL am 12. Sept. 80.)

*Bezugsmaterial:* HCO PL 1. Mai 65

MITARBEITERBERICHTE

Die Ethik, die in einer Org out sein kann, ist das ganze grundlegende System von Ethikzetteln, Anhörungen, Wissensberichten, Beschädigungsberichten und Verspätungsberichten.

Diese werden von den Mitgliedern der Organisation eingereicht, werden vom Ethik-Officer abgelegt und die Gesamtheit davon macht die Ethik-AKTEN aus, sodass man Quellen von Dev-T, Nicht-Befolgung und Verstimmungen entdecken und in Ordnung bringen kann, bevor sie allgemein üblich werden.

Leute hatten Ethik einfach auf Ethikzustände reduziert, was nur etwa ein Zehntel davon ausmacht.

Man erhält eine niederdrückende, verwirrte und überarbeitete Org, wenn von ihrem E/O und ihren Mitgliedern nicht die gewöhnlichen Aktionen, wie Wissensberichte, Beschädigungsberichte, Dev-T-Berichte und Enturbulierungsberichte einzureichen, unternommen werden. Diese, vom E/O abgelegt, lassen dann den E/O Bereiche in Ordnung bringen. Wenn diese Berichtsfunktion verschwindet, wird die Situation schlimm und Vorgesetzte müssen allgemeine Maßnahmen ergreifen, nur um die Dinge in Gang zu halten, die häufig für viele hart sind. Ethik ist bei Ihnen out, wenn Sie das, was Sie wissen und feststellen, nicht in einem Mitteilungszettel an den E/O berichten. Indem Sie nicht Ursache sind, werden Sie zur Wirkung.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



DIE VERWENDUNG  
VON ZUSTÄNDEN IN  
ORGANISATIONEN

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. OKTOBER 1967  
AUSGABE V

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ZUSTÄNDE AN ORGS, ABTEILUNGEN ODER  
UNTERABTEILUNGEN, KLARSTELLUNG

Wenn einer Org, Abteilung oder Unterabteilung als Gesamteinheit ein Zustand unterhalb von normalem Arbeiten zugewiesen wird, gilt dieser für sämtliche Mitarbeiter gleichzeitig,

AUSSER

für diejenigen einzelnen Mitarbeiter, die dem Ethik-Officer der Org sofort persönlich zeigen können, dass ihre wahre Statistik sich in normalem Arbeiten oder darüber befindet.

Der E/O der Org gibt sofort in einem Formular eine Ethik-Anordnung heraus, um diese Individuen prompt in einen höheren Zustand zu versetzen.

FORMULAR FÜR DEN ZUSTANDSWECHSEL:

ANORDNUNG DES ETHIK-OFFICERS

Org: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Nachdem der (Org) ( \_\_\_\_\_ -Abteilung) (Unterabteilung für \_\_\_\_\_ ) ein allgemeiner Zustand von \_\_\_\_\_ zugewiesen worden ist, wird nach der Inspektion der Statistiken von \_\_\_\_\_ (Name) \_\_\_\_\_ (Posten) sein/ihr Zustand zu \_\_\_\_\_ aufgewertet.

(Wenn diese Anordnung durch falsche Statistik oder falsche Darstellung erlangt worden ist, wird ein Zustand von Nichtexistenz zugewiesen werden.)

Unterzeichnet: \_\_\_\_\_  
Ethik-Officer der Org

Dies wird in die Akte des Mitarbeiters gelegt und dieser Mitarbeiter nimmt den aufgewerteten Zustand an, nicht den allgemeinen.

Sollte sich jedoch jemals herausstellen, dass die Statistik falsch ist oder die Anordnung durch falsche Darstellung, Nötigung, Bestechung oder Gefälligkeiten erlangt wurde, dann wird der Mitarbeiter für eine Woche oder bis die Nichtexistenz-Formel befolgt worden ist – je nachdem, was länger dauert – in einen Zustand von Nichtexistenz versetzt.

Die Leiter der Org, Abteilung oder Unterabteilung dürfen nie auf derartige Weise in einen höheren Zustand versetzt werden. Sie können direkt unter Vorlage statistischer Beweise vor denjenigen, die den Zustand zugewiesen haben, Einspruch erheben, um eine Neuauswertung zu erhalten; in der Zwischenzeit nehmen sie den zugewiesenen Zustand an. Als Teil des Einspruchs schicken sie auch Kopien sämtlicher Statistiken und der Anordnung an den internationalen E/O.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. OKTOBER 1967  
AUSGABE VI

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ETHIK

DAS VERSAGEN, ZUSTÄNDE ZU BEFOLGEN  
ODER SIE ANZUWENDEN

Jede Führungskraft, die es versäumt, die mit einem Zustand verbundene Strafe unterhalb von Normal zuzuweisen oder durchzusetzen, erhält selbst den Zustand zugewiesen, den sie hätte zuweisen sollen, bis die Statistiken dieses Postens oben sind (nicht notwendigerweise die der Person, da vielleicht eine Versetzung notwendig ist).

Jedem Mitarbeiter, der es versäumt, die Formel oder die Strafe eines zugewiesenen Zustandes anzuwenden, soll der nächsttiefere Zustand zugewiesen werden, außer er ist durch den E/O oder die zuweisende Autorität oder eine Untersuchung tatsächlicher Statistiken davon befreit.

Wenn er es immer noch versäumt, die Formel und die Strafe für den zugewiesenen nächsttieferen Zustand innerhalb von 24 Stunden nach Erhalt der Zuweisung zu befolgen, wird ihm der nächsttiefere Zustand zugewiesen und so weiter.

Abgesackte Statistiken oder Verbrechen oder Schwerverbrechen sind unentschuldigbar. Vorgesetzte müssen immer danach streben, Statistiken zu erhöhen und Verbrechen und Schwerverbrechen mittels Zustandszuweisungen in dem Moment zu verhindern, in dem sie sich des Absackens, des Verbrechens oder des Schwerverbrechens bewusst werden.

Mitarbeiter, die anhand ihrer eigenen abgesackten Statistiken einen Zustand auf sich zukommen sehen, sollten schnell handeln, um die Statistik hinaufzubringen, bevor ein Zustand zugewiesen werden muss.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. OKTOBER 1967

AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 17  
WIE MAN ZUSTÄNDE ZUWEIST

Jeder Posten und Teil einer Org muss eine Statistik haben, die die Produkt-Quantität dieses Postens misst. Der Leiter eines Teils hat die Statistik dieses Teils.

Jeder Posten oder Teil einer Org hat ein Produkt. Wenn er kein Produkt hat, ist er nutzlos und überzählig.

Ein Führungssekretär hat die Produkte seines oder ihres Bereichs der Org. Das erste Produkt eines Führungssekretärs ist natürlich sein oder ihr Bereich an Abteilungen der Org. Wenn der Bereich selbst nicht existiert, dann hat der Führungssekretär natürlich überhaupt keine Statistik als Führungssekretär, selbst wenn er sehr geschäftig ist. Er oder sie ist also gar kein Führungssekretär, ungeachtet des Titels. Dies gilt für den Leiter einer Unterabteilung, den Leiter einer Sektion und den Leiter einer Einheit. Man kann nicht wirklich derjenige sein, der die Verantwortung trägt, wenn die Sache, für die man verantwortlich ist, nicht existiert. Ebenso können Dinge, die selbst nicht existieren, kein Produkt haben.

Das ganze Grundprinzip (die grundlegende Idee) des Musters einer Org ist eine Dreier-Einheit. Das sind:



In Abteilung Eins ist der HCO-Sekretär der Thetan, Unterabteilung Eins der VERSTAND, Unterabteilung Zwei der KÖRPER und Unterabteilung Drei das PRODUKT. Dasselbe Muster trifft auf jede Abteilung zu.

Es sollte auch auf jede Unterabteilung, jede niedrigere Sektion und Einheit zutreffen.

Und oberhalb dieser trifft es auf einen Bereich einer Org zu.

Im HCO-Bereich der Org haben wir den HCO-Führungssekretär als den THETAN, die Führungsabteilung (7) als den VERSTAND, die Abteilung Eins als den KÖRPER und Abteilung Zwei als das PRODUKT.

Und so ist es auch mit den anderen Teilen einer Org. Sie verlaufen immer wie folgt:

THETAN



VERSTAND → KÖRPER → PRODUKT.

Nun, wenn Sie dies wissen, verstehen und das anwenden können, können Sie nicht nur eine Org oder einen ihrer Teile planen oder korrigieren, Sie können ebenso Zustände korrekt zuweisen. Sie brauchen Daten, die Sie aus Bestandsaufnahmen, Zählungen von Dingen oder durch die zugewiesene und aufgezeichnete Statistik erhalten.

Es ist *nicht* genug, sich *nur* an Statistikkurven zu halten. Das ist eine *faule, faule, faule* Nicht-Konfrontiermethode, wenn sie allein benutzt wird. Statistikkurven können gefälscht werden, können zu fixiert auf eine Sache sein und können andere außer Acht lassen, außer Sie lesen *alle* Statistikkurven des Teils, an dem Sie interessiert sind.

Statistikkurven sind ein *guter Indikator* und sollten wo immer möglich verwendet werden. ABER Sie müssen auch bedenken, dass es ALLER Statistikkurven bedarf, um bei einer Zuweisung von Zuständen ganz genau zu sein, und zwar der genauestmöglichen Zuweisung von Zuständen, und dass die Statistikkurven auf TATSÄCHLICHEN Zahlenwerten basieren müssen.

Um also zu beginnen, schauen Sie sich die Statistikkurven an. Sie schauen nach kürzlichen Auf und Abs. Dann schauen Sie nach Trends (langfristige Tendenzen nach oben oder nach unten). Dann schauen Sie nach Diskrepanzen. Wie hohe Einschreibungen – niedrige Einnahmen, hohe „hinausgehende Briefe“ – niedrige Einschreibungen Wochen später.

Es reicht sicher, *zunächst* einfach milde Zustände (Notlage, Normal, Überfluss) anhand der derzeitigen Auf und Abs der Statistikkurven zuzuweisen. Das sollte *Expansion* zur Folge haben.

EXPANSION (Produktzunahme) ist DER GANZE GRUND, warum Sie überhaupt Zustände zuweisen, deshalb erwarten Sie vernünftigerweise, dass Sie, wenn Sie Zustände anhand der Statistikkurven zuweisen, *Expansion* erhalten werden.

Nun, nach einer Weile (Wochen oder Monaten) sehen Sie, dass Sie *tatsächlich* Expansion erhalten, also legen Sie weiterhin Zustände anhand von Statistikkurven fest. Ein Führungssekretär würde selbstverständlich auch die physikalisch vorhandenen Bereiche von Gefahr- und Überflusszuständen inspizieren.

ABER nehmen wir einmal den gegenteiligen Fall an. Sie weisen Zustände anhand von Statistikkurven (und Inspektionen von Gefahr- und Überflusszuständen) zu und dasjenige, dem Sie Zustände zuweisen, expandiert NICHT!

Nun, jetzt machen wir uns an die Arbeit. Irgendetwas stimmt nicht.

Das Erste, das verkehrt sein kann, ist, dass dasjenige, dem Sie Zustände zuweisen, in Wirklichkeit nicht existiert. Der Direktor für Kommunikation hat

keine Unterabteilung für Kommunikation. Er hat nur einen Boten/Bediener des Fernschreibers, keine Möglichkeit, seine anderen Unterabteilungs-Funktionen zu handhaben, und nimmt selbst das Telefon ab.

Da Sie also keine Unterabteilung finden – UNGEACHTET ANDERER GRÜNDE („kann keine Mitarbeiter bekommen“, „Einnahmen sind zu niedrig“, „keine Räumlichkeiten“), verpassen Sie ihm eins mit einem Zustand von Nichtexistenz.

Da er offensichtlich als Direktor für Kommunikation nicht existiert, da er keine Unterabteilung für Kommunikation hat. (Nichtexistenz wird auch für KEINEN GEBRAUCH und KEINE FUNKTION zugewiesen.)

Wenn nun diese Zuweisung von Nichtexistenz an den Direktor für Kommunikation – ohne weitere Hilfe Ihrerseits, merken Sie sich das – nicht in angemessener Zeit eine Unterabteilung für Kommunikation zur Folge hat, so nehmen Sie an, dass er nicht möchte, dass eine da ist, und Sie weisen einen Zustand von Belastung zu.

Sie *erklären* es nicht alles hinweg. Das ist das, was *er tut*, also warum es ihm nachmachen?

Sie sagen nicht: „Er ist einfach überwältigt – neu – braucht ein Review – mecker, mecker, grübel, grübel.“ Sie WEISEN einfach ZU!

Er bekommt IMMER NOCH keine Unterabteilung für Kommunikation hingestellt.

Sie inspizieren. Sie stellen fest, dass der Ethik-Officer die Strafe des Zustandes von Belastung nicht durchsetzt. („Peter ist mein Kumpel und ich ...“) Also weisen Sie dem Ethik-Officer einen Zustand von Belastung zu, da er natürlich das bekommt, was er versäumte durchzusetzen.

Nun meutern sie und Sie weisen einen Zustand von Verrat zu, schießen beide ab und besetzen die Posten.

Den neuen Posteninhabern sagen Sie: „Die Jungs vor euch sind nun nicht mehr hier und werden wahrscheinlich nicht ausgebildet oder auditiert, bis wir beim letzten Abschaum angekommen sind. Wir hoffen also, dass ihr es besser macht. Ihr beginnt in Nichtexistenz. Ich verlasse mich darauf, dass ihr euch vor Ablauf der Woche zumindest bis in den Zustand Gefahr hinaufgearbeitet habt. Da ihr gerade erst auf Posten seid, finden die Strafen keine Anwendung für Nichtexistenz. Aber das werden sie nach 30 Tagen. Stellt also eine Unterabteilung für Kommunikation und eine Ethiksektion hin.“

Nun, wenn der E/O abgeschossen werden musste, wird natürlich dem Dir I&R sofort ein ZUSTAND VON GEFAHR samt den Strafen zugewiesen, da sich diese Sektion in seiner/ihrer Unterabteilung befand.

Wenn es keinen HCO-Teil (Abt. 7, 1, 2) der Org gibt, schreit der LRH Comm dieser Org danach, dass die nächsthöhere Org handeln soll. Und wenn es keinen LRH Comm gibt, sollte die nächsthöhere Org erkennen, dass der HCO-Teil aufgrund von fehlenden Statistiken, Berichten oder fehlender Expansion verschwunden ist, und sowieso handeln.



Nun sagen Sie: „Aber das ist unbarmherzig! Kein Mitarbeiter würde ...“

Nun, eine solche Argumentation widerspricht den Tatsachen.

Sie verlieren nur dann Mitarbeiter und haben eine unbemannte Org (aus tatsächlicher Erfahrung und gemäß Daten), wenn Sie Leute mit niedrigen Statistiken hereinlassen. Personal mit niedrigen Statistiken *wird* gute Mitarbeiter *los*. In einer Org, die nicht bemannt werden kann, gibt es einen SP!

Orgs, in denen die Ethik straff und erbarmungslos ist, vervielfachen sich!

Der Mensch gedeiht seltsamerweise nur in Gegenwart einer herausfordernden Umgebung. Das ist nicht meine Theorie. Das ist eine Tatsache.

Wenn die Umgebung der Org nicht herausfordernd ist, wird es keine Org geben.

Wir helfen mehr, als jede jemals verfügbare Hilfe es irgendwo tat. Wir sind beinahe das Äußerste an Hilfe. Dies überhäuft uns sogleich mit SPs, die Selbstmord begehen würden, um zu verhindern, dass irgendjemandem geholfen wird, und es setzt uns jedem dahergelaufenen, degradierten Wesen als „Schwächlinge“ völlig aus. Sie sind sich *sicher*, dass wir nicht beißen werden, daher tun sie alles, was ihnen gefällt. Nur Zustände, die korrekt zugewiesen werden, können SPs und DBs aufspüren und hinauswerfen.

Wenn wir also so viel helfen, müssen wir auch imstande sein, im selben Verhältnis zu disziplinieren. Nahezu äußerste Hilfe kann nur mit nahezu äußerster Disziplin gegeben werden.

Tech kann nur Tech bleiben, wo Ethik korrekt und erbarmungslos ausgeübt wird. Verwaltung wie unsere muss erstklassig sein, weil unsere Orgs das wichtigste Gut handhaben – das Leben selbst. Unsere Verwaltung funktioniert also nur dort, wo Tech „IN“ ist. Und unsere Tech funktioniert nur dort, wo Ethik „in“ ist.

Unser Ziel sind nicht ein paar psychiatrische Patienten, sondern ein geklärtes Universum. Was erfordert DAS also?

Das niedrigste Konfrontiervermögen, das es gibt, ist das Konfrontiervermögen des Bösen. Wenn ein lebendiges Wesen sich außerhalb seiner eigenen Valenz und in der Valenz eines gänzlich schlechten, wenn auch imaginären Bildes befindet, erhält man einen SP. Ein SP ist ein Nicht-Konfrontier-Fall, weil er, da er nicht in seiner eigenen Valenz ist, keinen Gesichtspunkt hat, von dem aus er irgendetwas auslöschen könnte. Das ist alles, was ein SP ist.

ABER die Menge an wissentlicher Verwüstung, die ein SP verursachen kann, ist leicht zu erkennen, wenn auch nur an den brutalen und grausamen Kriegen dieses Planeten.

Eine Führungskraft, die Böses nicht konfrontieren kann, ist bereits auf dem Weg, unterdrückerisch zu werden.

Direkt neben dem „Theetie-Wheetie“-Fall ist der völlig überwältigte Zustand, den wir SP (unterdrückerische Person) nennen.

Es ist so *leicht*, in einem Märchenland zu leben, in dem niemals irgendetwas Böses getan wird. Man bekommt das Bild einer netten, alten Dame, die inmitten einer Gangsterschlacht steht, Körper und Blut, das auf die Wände spritzt, und sagt: „Das ist so nett, es ist ja nur ein Jungenspiel mit Spielzeuggewehren.“

Der Mitarbeiter mit niedrigen Statistiken, der niemals seine Statistiken hochbekommt, *erzeugt* niedrige Statistiken. Er ist nicht faul. Es ist eine „lieb und nett“-Haltung zu sagen: „Er arbeitet einfach nicht hart.“ Die Person mit den chronisch niedrigen Statistiken arbeitet SEHR HART daran, die Statistiken UNTEN zu halten. Wenn Sie das lernen, können Sie Zustände zuweisen und eine Org zum Expandieren bringen.

Wenn Statistiken NICHT hochkommen WOLLEN, senken Sie den Zustand.

Früher oder später werden Sie auf den WIRKLICHEN Zustand stoßen, der zutrifft.

Wenn Sie umgekehrt die Zustände steigern, werden Sie ebenso den Zustand erreichen, der zutrifft. Einige Mitarbeiter sind in chronischem *Machtzustand*. Wer weist ihn jemals zu? Sie übernehmen einen Posten – dessen Statistiken gehen in die Höhe. Nun, nur Statistiken des Postens, der gerade übernommen wurde, als Maßstab für seinen Zustand zu nehmen, ist falsch, da sein persönlicher Zustand *Macht* ist und gewesen ist. Und wenn es Macht ist, dann sollte dieser persönliche Zustand zugewiesen werden.

Das ist sehr leicht zu erkennen.

ABER was ist, wenn Sie ein Personalmitglied haben, bei dem die Statistiken zusammenbrechen, wann immer es einen Posten übernimmt!

Nun, Sie weisen diesen Zustand besser auch zu. Denn einfach genauso, wie der eine in Macht daran *arbeitet*, die Statistiken steigend zu halten, arbeitet auch derjenige im niedrigeren Zustand, ob man es nun gerne konfrontiert oder nicht, und bringt dabei in ebenso emsiger Weise nicht nur seine eigenen Postenstatistiken zum Zusammenbrechen, sondern auch die Statistiken der Posten, die an den seinen angrenzen!

Somit ist er zumindest in einem Zustand von Belastung, da der Posten, wenn er frei wäre, lediglich in Nichtexistenz wäre! Und da jemand neben dem Posten vielleicht ein kleines bisschen davon erledigt, könnte er sogar, vollkommen unbesetzt, in einen Zustand von Gefahr hinaufkommen!

## DISKREPANZEN

Wenn Statistikkurven untereinander Diskrepanzen aufweisen, ist IRGENDEINE Statistikkurve falsch.

Wenn Sie eine falsche Statistikkurve finden, so weisen Sie jedem, der sie absichtlich und wissentlich fälschte, einen Zustand von Belastung zu, da diese Handlung bei weitem schlimmer ist als eine Nicht-Befolgung.

Und es wäre besser, wenn Sie dem eigentlichen Bereich gegenüber, von dem die falsche Statistikkurve herkam, wachsam sind, da dort ein Tiger ist. Nur eine

Untersuchung der gründlichsten Art im physikalischen Universum (oder ein Ausschuss, falls er weit entfernt ist) wird die ANDEREN Verbrechen aufdecken, die dort vor sich gehen. Es gibt immer *andere* Verbrechen, wenn Sie einen falschen Bericht erhalten. Die Erfahrung wird einen dies lehren, wenn man wirklich hinsieht.

## GEGENSEITIGKEIT

Es ist mehr als eine Richtlinie, dass man den Zustand erhält, den man nicht korrekt und prompt zuweist *und* durchsetzt.

Es ist eine Art Naturgesetz. Wenn Sie Ihre Führungskräfte herumtrödeln lassen und sie, sagen wir mal, in einem Gefährzustand bleiben lassen, Sie jedoch keinen zuweisen und durchsetzen, so werden diese zweifellos SIE in einen Gefährzustand bringen, ob dieser nun zugewiesen wird oder nicht.

Denken Sie *daran*, wenn Sie mit Ihrem Finger „am Abzug“ zögern.

Das *Naturgesetz* entstammt dieser erschreckenden Tatsache.

Wir haben vor langer, langer Zeit Ethik nicht hineinbekommen. Wir haben gepatzt. Und die ganze Menschheit geriet in den Schlamassel, in dem sie bis zum heutigen Tag verblieben ist.

Und wenn wir durchaus, durchaus in diesem Universum leben wollen, werden wir zumindest Ethik hineinbekommen und es gründlich säubern müssen.

Ob das leicht zu konfrontieren ist oder nicht, gehört nicht zur Sache. Die schreckliche Wahrheit ist, dass unser Schicksal WEIT unkonfrontierbarer ist!

Nun müssen wir eine äußerst raffinierte Tech haben, um uns aus der Klemme zu helfen. Und ich versichere Ihnen, dass diese Tech niemals „in“ kommen oder überhaupt nutzbringend verwendet wird, außer:

1. wir bekommen Ethik „in“, und
2. außer Scientology Orgs expandieren in normalem Ausmaß.

Nur dann können wir frei sein.

Das also ist es, wie und WARUM Sie Zustände zuweisen und durchsetzen. Es ist die einzige Art und Weise, wie jeder schließlich gewinnen wird.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. JANUAR 1968  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ETHIK

DEV-T

RICHTLINIE NR. 2 IN JEDEM HUT

ZUSTANDSANORDNUNGEN  
ETHIK VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

JEDE FÜHRUNGSKRAFT KANN JEDER UNMITTELBAR UNTERGEBENEN PERSON AUF IHREM BEFEHLSKANAL ODER IN IHREM EIGENEN BÜRO ODER BEREICH JEDEN ZUSTAND ZUWEISEN UND ANHEBEN.

Um einen Zustand zuzuweisen oder anzuheben, ist es lediglich notwendig, die Anordnung zu schreiben und sie zur Mimeo- oder Vervielfältigungseinheit zu schicken; diese vervielfältigt sie und sendet die Kopien zur Herausgabe an den Direktor für Kommunikationen.

Der Ethik-Officer legt diese in den Ethikakten ab; und eine Kopie wird in der Akte der herausgebenden Führungskraft abgelegt.

Der E/O muss dafür sorgen, dass die Anordnung befolgt und der Formel gefolgt wird. Die herausgebende Führungskraft muss ebenfalls Befolgung verlangen.

Falls der Kontrollbereich einer Führungskraft eine Abwärtsstatistik hat, kann die Abwesenheit persönlich herausgegebener Ethik-Zustandsanordnungen Grund zur Absetzung sein, und zwar unter dem Vorwurf von Out-Ethik in ihrem Bereich.

Eine Führungskraft, die Nicht-Befolgung, falsche Berichte oder schlechte Statistiken in ihrem Kontrollbereich toleriert, ohne dass sie persönlich Ethikaktionen, wie oben beschrieben, unternimmt, ist keine Führungskraft.

EINE SO HERAUSGEGEBENE ANORDNUNG WIRD ALS „ZUSTANDSANORDNUNG“ BEZEICHNET UND WIRD AUF DEM PAPIER MIT DER KENNFARBE FÜR DIE ABTEILUNG VERÖFFENTLICHT, NICHT AUF GOLDGELBEM PAPIER.

Wenn eine Mimeo- oder Vervielfältigungslinie verstopft wird, kann eine Führungskraft die Anordnung in ihrer eigenen Handschrift am Mitarbeiter-Anschlagbrett anbringen, wobei sie zwei Kopien beim E/O ablegt – alles auf dem

Papier der Kennfarbe ihrer Abteilung und unter Benutzung von Durchschlagpapier und Klemmbrett.

Keine Führungskraft kann für die Herausgabe von Zustandsanordnungen abgesetzt werden, sie kann jedoch dafür abgesetzt werden, sie in Anwesenheit von Nicht-Befolgung, falschen Berichten oder Abwärtsstatistiken nicht herauszugeben.

Eine Führungskraft ist definiert als jemand, der für eine Org, einen Teil einer Org, eine Abteilung, eine Unterabteilung, eine Sektion oder eine Einheit verantwortlich ist.

Da Scientology jetzt VÖLLIGE Freiheit bringt, muss sie auch die Kraft und Autorität besitzen, völlige Disziplin herbeizuführen, sonst wird sie nicht überleben.

Schwere Eingangskörbe, die Unfähigkeit, dafür zu sorgen, dass Dinge erledigt werden, Abwärtsstatistiken, Versagen – das alles kommt von der Nichtanwendung von Ethik. Wenn Ethik „in“ ist, kann man Tech „in“ bekommen. Wenn Tech „in“ ist, kann man Verwaltung „in“ bekommen.

Fast-Flow hängt von einem völligen Flow ohne Inspektion ab. Deshalb muss Ethik sehr streng sein, wenn Fehler auftreten, sonst stoppt die ganze Linie.

Auch Studenten und PCs unterliegen Zustandsanordnungen durch ihre Kursüberwacher und Auditoren.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. JANUAR 1969

(Ursprünglich als Flag Order 1726 am 12. Jan. 69 herausgegeben.

Herausgegeben als HCO PL am 25. März 74.)

WIEDERVER-

VIELFÄLTIGEN

## HOHE ETHIK FÜR HOHE ZUSTÄNDE

(In Kraft bis zur Aufhebung durch einen HCO PL)

Wie viele von uns erkennen, ist der Grund, weshalb ein Schiff oder eine Org einen Zustand von Überfluss oder einen hohen Zustand nicht aufrechterhalten kann, dass während dieser hohen Zustände Leute mit Abwärtsstatistiken Ethikschutz beanspruchen, Dinge vermurksen und faulenzèn, und krachend bricht der allgemeine Zustand zusammen.

Diese Leute mit Abwärtsstatistiken sind auf dem falschen Dampfer und können es wahrscheinlich nicht ertragen, das Schiff oder die Org in einem hohen Zustand zu sehen; offensichtlich arbeiten sie aktiv in die andere Richtung.

Dies bedeutet, dass einige wenige von uns sich wie verrückt abrackern, um irgendwohin zu kommen, während andere nicht genügend Schutt auf dem Pfad anhäufen können, um das zu stoppen.

Anstelle eines allgemein hohen Zustands, der jemanden mit Abwärtsstatistiken schützt, sollte wirklicher Ethikschutz nur Leuten mit Aufwärtsstatistiken gewährt werden.

Deshalb gilt Folgendes:

Während der Zeitspanne eines hohen Zustandes einer Org oder eines Schiffes  
WERDEN FÜR DAS BRECHEN EINES MACHTZUSTANDES DIE STRAFEN VERVIER-  
FACHT, FÜR DAS BRECHEN EINES ÜBERFLUSSZUSTANDES VERDREIFACHT  
UND FÜR DAS BRECHEN EINES ZUSTANDES VON NORMALEM ARBEITEN  
VERDOPPELT.

Da von Notlage an abwärts schwere Ethikmaßnahmen für alle gelten, bedürfen diese Zustände keiner Verstärkung.

Wenn nachgewiesen werden kann, dass ein Mannschaftsmitglied oder Mitarbeiter durch Vernachlässigung, Nich-Befolgung oder einen falschen Bericht auf IRGENDEINE Art dazu beigetragen hat, einen hohen Zustand zu brechen, dann wird für jede gewöhnliche Ethikaktion die vierfache, dreifache oder doppelte Formel angewandt.

Wenn einem solchen Mitglied ein Zustand von Belastung für Nicht-Befolgung oder Zweifel für einen falschen Bericht zugewiesen wurde, während sich das Schiff oder die Org in einem Zustand von Macht befand, müsste es auf Posten VIERMAL bis Normal hinaufkommen.

Jedes Mal, wenn er bei Normal ankäme, würde er wieder unten anfangen.

Eine einwöchige Geldbuße wird zu einer VIERWÖCHIGEN.

Die gewöhnlichen Statistiken der Person müssen gebührend berücksichtigt werden, sodass nicht Leute mit Aufwärtsstatistiken getroffen werden.

Während dies scheinbar das Erreichen eines hohen Zustandes für die gesamte Unternehmung zu bremsen scheint, gilt ebenfalls, dass es sowieso nur einige wenige von uns sind, die sie nach oben treiben.

Also wird eine normale Person mit Abwärtsstatistiken, die während eines Zustands von Überfluss Patzer macht und „über Bord“ geworfen wird, DREIMAL über Bord gehen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 30. APRIL 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DER ZUSTAND VON NOTLAGE

Wenn eine Org oder ein Bereich einer Org fortwährend niedrige Statistiken (OIC) oder zahlreiche Nicht-Befolgungen oder Verstöße hat, wird erklärt, dass sie bzw. er sich in einem ZUSTAND VON NOTLAGE befindet. Dieser kann einer Einheit, Untersektion, Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder der gesamten Organisation zugewiesen werden. Er wird nicht einer Person zugewiesen.

Ein Fähnchen an einer Nadel wird auf dem Org Board ans Ende des Org Board-Namens des Bereichs oder der Organisation gesteckt. Das Fähnchen ist leuchtend rot.

Der Zustand wird *ausschließlich* durch das Büro von LRH zugewiesen.

Fähnchen werden auch für andere zugewiesene Zustände verwendet. Diese werden ebenfalls *ausschließlich* durch das Büro von LRH zugewiesen.

Zustände, einschließlich Notlage, sind beendet, wenn ein neuer Zustand zugewiesen wird oder er gerade abgeschlossen ist. Dies wird *ausschließlich* durch das Büro von LRH gemacht.

Um einen Zustand von Notlage zu beenden, muss der Bereich von Scientology, dem er zugewiesen wird, streng die Notlage-Formel befolgen. Bei *jedem* zugewiesenen Zustand muss die Formel gewissenhaft befolgt werden, und die ranghöchste Person muss über die unternommenen Schritte, einen nach dem anderen, Bericht erstatten. Im Falle einer Org, die sich in Notlage befindet, werden die Berichte an das Büro von LRH Saint Hill vom HCO-Führungssekretär oder – in Abwesenheit eines HCO-Führungssekretärs – vom HCO-Gebietssekretär gemacht.

Zusätzlich zur strengen Befolgung der Notlage-Formel gelten die folgenden Richtlinien für den Bereich, der sich in einem Zustand von Notlage befindet:

### GESTRAFFTE ETHIK

1. Ein Bericht über einen Fehler, ein Vergehen oder Verbrechen irgendeines Mitarbeiters in diesem Bereich zählt als fünf Berichte in anderen Zuständen, und zieht die sofortige Einberufung eines Ethik-Gerichts nach sich.



## ANSEHEN WERTLOS

2. Das Ansehen des Bereiches ist wertlos, und er darf nur die bloßen Dinge haben, die zum Durchführen der Notlage-Formel notwendig sind, sodass er werben oder liefern kann.

## KEIN NEUES PERSONAL

3. Dem Bereich im Zustand Notlage darf *kein* Personal hinzugefügt werden. Für den Bereich, der im Zustand Notlage ist, dürfen keine neuen Leute eingestellt werden. Kein Personalmitglied darf in den Bereich, der sich in einem Zustand von Notlage befindet, versetzt werden, es sei denn, ein Posteninhaber wird daraus versetzt, und dann darf er nur so versetzt werden, dass sich die Anzahl der Mitarbeiter nicht vergrößert.

## RECHTE

4. Vorrechte und Privilegien für Beauftragte und Mitarbeiter eines Bereichs, der in einem Zustand von Notlage ist, sind zeitweilig aufgehoben.

## STATUS

5. In einem Bereich, der sich in einem Zustand von Notlage befindet, darf kein Mitarbeiterstatus erhöht werden.

Wenn der Zustand Notlage über die zuerkannte Zeit hinaus andauert, dann finden die folgenden Richtlinien Anwendung:

6. Stellvertretende, amtierende oder provisorische Postenzuweisungen und -ernennungen sind im ganzen Bereich aufgehoben.
7. Die Tatsache, dass jemand Teil eines Bereiches war, der sich nicht erholte, wird in der Personalakte jedes Mitarbeiters vermerkt, der zum Zeitpunkt, als der Zustand zugewiesen wurde, in dem Bereich anwesend war, und dieser Vermerk wird auf rotem Papier gemacht.
8. Das Führungspersonal wird vor ein Komitee der Beweisaufnahme zitiert, mit der Absicht, es aus dem Bereich zu entfernen oder zu degradieren. Im Falle einer Org wird dies von einer höheren Org gemacht und im Falle von Saint Hill durch das Büro von LRH.

---

Der Zustand von Notlage ist ein ernster Zustand. Denn es bedarf einer Reihe ernster Schnitzer, um Statistiken zu schwächen oder lokalen Verruf bzw. eine Verleumdungskampagne in der Öffentlichkeit oder Presse zu verursachen.

Der Zustand wird nicht ohne weiteres zugewiesen, und er wird nur nach einer stetig abfallenden Statistik oder einer Reihe von Nicht-Befolgungen oder Verstößen zugewiesen, die zur Überarbeitung von Vorgesetzten der Org oder einer Beinahe-Katastrophe führten.

Personen, die neu in einen Bereich in Notlage versetzt werden oder in ihm befördert werden, unterliegen folgenden Richtlinien:

9. Personen, die neu in einen Bereich in Notlage versetzt wurden, werden nur von diesem Zustand betroffen, wenn sie den dortigen Arbeitszuständen nachgeben und aufhören, eine normale Arbeit zu verrichten.
10. Eine Führungskraft, die neu in einen Bereich im Zustand Notlage versetzt wird, unterliegt persönlich keinen Ethikmaßnahmen, außer sie versäumt es, Führungskraftberichte über das, was beobachtet wird, sowie neu entdeckte Verstöße in dem Bereich zu unterbreiten.
11. Wenn eine Person durch Neuernennung Verantwortung für einen Posten in einem Bereich von Notlage übernimmt und diesen Posten zu normalem Arbeiten hochbringt, wird ihr dies in den Personalaufzeichnungen im Büro von LRH auf weißem Papier mit blauer Tinte als Verdienst angerechnet und fällt bei Neuernennungen von Saint Hill schwer ins Gewicht.
12. Eine Person, die sich zum Zeitpunkt, als dem Bereich der Zustand von Notlage zugewiesen worden ist, in ihm befand und befördert wird, erhält diese zugewiesene Beförderung nur vorläufig; doch wenn es ihr gelingt, die Statistiken des Postens innerhalb einer angemessenen Zeitspanne nach oben zu bringen, wird diese Tatsache in den Personalaufzeichnungen des Büros von LRH vermerkt; jedoch wird auch die Tatsache vermerkt, dass die Person schon zum Zeitpunkt der Notlage in dem Bereich war, und es muss jeglicher Verdacht beiseite geräumt werden, dass die ursprüngliche Notlage auf ihn oder sie zurückführbar ist, bevor die zugewiesene Beförderung eine Ernennung werden kann.

#### WIE MAN EINE NOTLAGE VERHINDERT

13. Akzeptieren Sie keine unrechtmäßigen Befehle von irgendjemandem, die Richtlinien widersprechen.
14. Lassen Sie nicht zu, dass die Befehle eines höheren Vorgesetzten von jemandes unmittelbarem Vorgesetzten verändert werden. Folgen Sie immer den Befehlen der höheren Vorgesetzten, und ersuchen Sie darum, sie schriftlich zu sehen, wenn Sie Zweifel haben.
15. „Decken“ Sie andere nie. Berichten Sie Verstöße schriftlich an Ethik.
16. Berichten Sie unrechtmäßige Befehle oder Alter-is jedes beliebigen unmittelbaren Vorgesetzten als ein Bemühen, jemandes Arbeit und Statistiken zu gefährden.
17. Machen Sie Ihren Posten, wie er im Buche steht.
18. Wenn Sie tatsächlich eine Richtlinie nicht anwenden können, berichten Sie es sofort *mit allen Daten* (nicht Schlussfolgerungen) an die Richtlinien-Überprüfungs-Sektion des Büros von LRH, sodass sie vernünftig überprüft werden kann, und wenden Sie sie inzwischen so gut an, wie Sie können.

19. Handhaben Sie Dev-T (das, was linienabweichend, mit verkehrtem Ursprung, unrichtliniengemäß ist), indem Sie es an den Absender zurückschicken und es an Ethik berichten.
20. Wenn Sie Leute müßig herumstehen sehen, während sie arbeiten sollten, berichten Sie es an Ethik.
21. Berichten Sie Dinge, die der Verbesserung bedürfen, an Ihren Sekretär oder an Ihren Führungssekretär.
22. Lassen Sie die Technologie nicht den Bach heruntergehen, denn dass die Technologie nicht mehr angewandt wird, ist der einzig grundlegende Umstand in Ihrem Bereich einer Organisation oder in der Organisation selbst, der verhindert, dass eine rasche Verbesserung eintritt. Berichten Sie jedes Alter-is, jede technische Unterlassung oder jedes Vergehen prompt an Ethik.
23. Erledigen Sie Ihre eigene Arbeit so gut Sie nur können, und lassen Sie, abgesehen davon, dass Sie die notwendigen Berichte schreiben, den Rest Ihres Bereiches oder der Organisation mit seiner Arbeit weitermachen.
24. Wenn es Ihnen nicht gestattet wird, die Ihnen zugewiesene Arbeit zu verrichten, indem Sie davon fortgezogen werden oder Ihnen unrichtliniengemäße Befehle gegeben werden oder indem Sie zulassen, dass einer Ihrer unmittelbaren Vorgesetzten Ihren Posten mit unrechtmäßigen Befehlen oder Alter-is gefährdet, berichten Sie dies sowohl an mein Büro in Saint Hill als auch an Ihre eigene Ethik-Sektion, selbst wenn Sie sich zu diesem Zweck aus der Org begeben und die gewohnten Kanäle verlassen müssen, um den Bericht (mit Ihrer Privatanschrift darauf) an mich zu schicken; denn es gibt keinen sichereren Weg dafür, einen Zustand von Notlage herbeizuführen oder fortzusetzen, als zu versäumen, die genauen Befehle zu befolgen, die in der Bemühung herausgegeben wurden, sie zu beenden.

---

Wir haben jetzt die ganze Welt in Ordnung zu bringen. Wir müssen ein außergewöhnlich gutes Beispiel für Teamarbeit und Einsatz geben, wenn wir es schaffen wollen.

Angesichts regulärer Truppen unterliegt eine bunt zusammengewürfelte Bürgerwehr gewöhnlich in jedem Feldzug. Es ist nicht einmal so, dass die regulären Truppen, was den einzelnen Mann anbetrifft, besser als die Bürgerwehr wären. Doch wissen reguläre Truppen, wie man als Team arbeitet. Sie haben Vertrauen ineinander. Und selbst wenn sie zahlenmäßig unterlegen sind, erringen sie durch die unter ihnen herrschende Kooperation und Disziplin den Sieg über einen Pöbelhaufen.

Verglichen mit zweieinhalb Milliarden Wogs sind wir zahlenmäßig sehr, sehr wenige. Technisch gesehen können wir es auf der ganzen Welt leicht schaffen, WENN wir ein mit hoher Präzision arbeitendes Team in einer überlegen organisierten Organisation sind.

In dem Augenblick, da ich diesen Richtlinienbrief schreibe, bringen wir in der Fallknacker-Sektion in Saint Hill innerhalb von acht bis fünfunddreißig Stunden *jeden Fall*, ob psychotisch oder neurotisch, bis zu Release.

Die technische Auswirkung davon allein reicht aus, um die fehlerhaften Organisationen des Menschen in Fetzen zu reißen.

Fügen Sie dieser Tatsache (die in sich selbst ausreicht) die wirkliche Errungenschaft echten Clearings hinzu und einmal mehr geht der Mensch, wie man ihn gekannt hat, dahin.

Fügen Sie dem die höhere Struktur von OT hinzu, und ein aberriertes Universum geht dahin.

Und *nur*, wenn wir selbst ein sehr gut funktionierendes Präzisions-Team sind, können wir hoffen, uns zu behaupten.

Wir sind gerade am Ende unserer Verbreitungsphase angelangt und beginnen gerade mit unserer Organisationsphase (die dritte Phase, wie Sie auf dem Org Board sehen können). Unsere Bürgerwehrzeiten sind vorbei.

Wir haben keine andere Wahl, als das bestorganisierte Präzisions-Team zu werden, das es je gab.

Aus diesem Grund müssen wir fähig sein, jede Notlage, die in unserer Mitte entsteht, zu erkennen, zuzuweisen und in Ordnung zu bringen.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

*Anmerkung:* Die Organisationen des Menschen haben nie erkannt, wie notwendig Statistiken und das Erkennen einer Notlage oder ihrer Anzeichen sind. Daher erhält beispielsweise eine Regierungsbehörde in einem Zustand von Notlage das Recht, alles zu kaufen, was sie will (und bringt somit die Regierung zu Fall, da Leute, die zur Herbeiführung von Notlagen neigen, immer erst haben müssen, bevor sie etwas tun können), und die ihr dargebotene Lösung besteht darin, mehr und mehr Personal einzustellen, „um die Arbeit zu erledigen“, obwohl der Zustand Notlage eigentlich durch den Dev-T derjenigen, die bereits da waren, herbeigeführt wurde. So erkennt man, dass man nie einfach mehr und mehr Personal einstellen darf, wenn eine Statistik nach unten geht. Man muss die Situation ändern, nicht die Anzahl der darin Involvierten vergrößern. Dies verrät uns sofort, dass der Mensch also am wenigsten effektiv in seinen größten Büros ist! Und dass seine erfolgloseste Organisation seine größte Organisation sein muss – Sie haben es – die Regierung. Eine Organisation sollte nur an Größe zunehmen, so wie sich die Dinge verbessern, und nie, wenn sie sich verschlechtern.

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. SEPTEMBER 1965R

AUSGABE III

REVIDIERT AM 7. JULI 1983

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

## RICHTLINIEN ZUR VERSANDLISTE

Die elementare Notlageformel für eine schlecht laufende Org ist:

1. Werben Werben Werben.
2. Dann verändern Sie fehlerhafte Stellen und reorganisieren Sie.
3. *Dann* sparen Sie und kürzen Sie *sämtliche* Einkaufsaufträge, außer diejenigen für Porto, Kommunikationen und Miete.
4. Bereiten Sie sich darauf vor, Dienste an Leute zu geben, die als Ergebnis der Werbung hereinkommen werden, und geben Sie Dienste.

Um zu werben, *müssen* Sie über eine vollständige Versandliste verfügen. Jeder, der es versäumt hat, seine Versandliste aus alten Rechnungen wieder zusammenzustellen, wird wahrscheinlich etwa dreißig- bis vierzigtausend Pfund weniger zwischen jetzt und Weihnachten einnehmen – was Bestrafung genug dafür ist, meine Ende 1964 erteilten Anweisungen nicht befolgt zu haben, als die Arbeit nicht ordentlich erledigt wurde.

Ich sehe zwei Orgs, die sich schwer tun und die auch eine sehr kleine Versandliste haben. Irgendein Zusammenhang?

Treiben Sie das im Jahre 1964 angeordnete Projekt, bei dem Sie Ihre Adressen aus alten Rechnungen sammelten, voran und Sie werden wieder massenhaft Leute und Geld haben. Scientologen gehen nie wirklich verloren.

*Dann* stürzen Sie sich in die Buchwerbung, legen Sie eine voradressierte Rückantwortkarte hinten in jedes Buch, das Sie verkaufen, und erweitern Sie Ihre Liste sowohl aus dem Buchverkauf als auch durch die Karte. Haben Sie das unterlassen?

Schauen Sie sich die früheren Richtlinienbriefe von 1965 an, die Werbung definieren. Das ist alles, was es dazu zu sagen gibt.

*Aber* Werbung ist erfolgreich, wenn Sie Bücher als Wegbereiter verwenden, und ist ein Flop, wenn Sie das nicht tun. Wenn Sie meinen, dass Werbung kostspielig ist, dann deshalb, weil das Geld nicht darin investiert wird, Bücher zu verkaufen. Bücher kommen bei Ihrer Werbung an erster Stelle.

Wenn Ihre Unterabteilung für Bücher nicht jedem Bestellenden innerhalb von 24 Stunden nach Erhalt einer Bestellung postwendend mit der Zulieferung eines Buches antwortet, organisieren Sie sie neu. Warum die ganze Zeit arm bleiben?

1. Schalten Sie Insetate.
2. Beschaffen Sie sich von überallher Versandlisten.
3. Beschaffen Sie sich durch den Buchverkauf Versandlisten.
4. Verkaufen Sie ihnen mehr Bücher.
5. Machen Sie gutes Prozeßing für sie erhältlich und sagen Sie das laut und deutlich.
6. Machen Sie gute Ausbildung für sie erhältlich und sagen Sie das laut und deutlich.

Machen Sie einfach diese Dinge, und machen Sie ausschließlich diese Dinge, und Sie werden zehnmal so groß sein und weitaus mehr Geld haben.

Es ist sehr leicht. Warum damit fortfahren, es auf die schwierige Art zu machen?

Rückblickend finde ich es interessant, dass nur diejenigen Orgs arm sind, die meine direkten Anweisungen nicht befolgt haben. Nun, ich nehme an, jedermann hat ein Recht darauf, arm zu sein, wenn ihn danach gelüftet. Mir persönlich liegt nichts daran. Es muss ein sorgfältig erworbener Geschmack sein. Als eine brandneue Idee für diejenigen Orgs, die am Kämpfen sind – warum nicht wohlhabend werden, indem man das tut, was Ron sagt?

### UMGANG MIT NEUEN ADRESSEN IN ZENTRALEN ORGS UND BÜROS

Um direkt loszulegen, ist dies das Verfahren für neue Buchkäufer. Dieses Verfahren wird auch beibehalten und befolgt werden.

1. Eine Person kauft persönlich oder durch die Post *zum ersten Mal* ein Buch.
2. Die Rechnung wird ausgestellt, wobei sich der Name und die Adresse deutlich und klar auf sämtlichen Kopien befinden.
3. Eine Kopie geht an den Versand oder die Buchsektion – je nachdem, ob es verschickt oder einfach ausgehändigt wurde.
4. Eine Kopie geht an die eigene Adresso-Sektion. (Dies gilt für alle Orgs, einschließlich Stadtbüros. Was auch immer mit verbleibenden Rechnungskopien geschieht, richtet sich nach den Standard-Buchführungsverfahren.)
5. Die Adresso-Sektion schneidet eine Adressplatte oder Schablone und setzt ein *Datum* und eine Bezeichnung darauf, wie BB\* 3/3/65, was bedeutet, dass die Person am 3.3.65 ein Buch gekauft hat.

\* BB: engl.: Bookbuyer (dt.: Buchkäufer)

6. Diese Platte wird in Akte A abgelegt und erhält alles, was innerhalb von sechs Monaten an Akte A ausgesandt wird.
7. Alle *neuen* Rechnungen, in der Tat *sämtliche* Rechnungen, gehen zur Adresssektion. Wenn ein BB in Akte A weitere Bücher oder Ausbildung oder Prozeding erwirbt, entfernt Adresso das BB 3/3/65 von der Platte oder Schablone, indem es einfach auf einer Metallplatte abgeflacht oder im Falle weniger haltbarer Schablonen eine neue Schablone geschnitten wird, und fügt diese den regulären aktiven Akten bei.
8. Die Org darf keinerlei Listen in die Hände von Feldmitarbeitern geben.

## STADTBÜROS

Stadtbüros müssen eine Kopie der Rechnungen sämtlicher Mitgliedschaften, die sie verkaufen oder herausgeben, umsonst an das kontinentale Büro senden, das das kontinentale Magazin herausgibt. Ein Stadtbüro muss auch eine Kopie aller anderen Rechnungen für jeden Dienst an das kontinentale Büro senden – einschließlich Buchverkäufen, sodass diese Leute die kleineren Ausgaben des kontinentalen Magazins erhalten können sowie sämtliche anderen vom kontinentalen Büro ausgehenden Werbe-Mailings. Da das Stadtbüro die Mitgliedschaftsbeiträge für diejenigen Mitglieder eingezogen hat, denen das kontinentale Büro Magazine zukommen lässt, und da das kontinentale Büro Werbung für die Stadtbüros durchführt, belastet die höherrangige Org das Buchkonto der untergeordneten Org für die Werbung im Gebiet der untergeordneten Org.

Ein Stadtbüro muss irgendeine Art von Adresseinheit und Zentralakten führen. Bis es über die Mittel verfügt, dass es Adressierungsgeräte kaufen kann, führt es eine Karteikarte für jeden Namen in seinen Zentralakten, das heißt jedermann, der einen Dienst (einschließlich PE) oder Bücher erworben hat – mit passenden Abkürzungen auf der Karte, um der Etikettierung eines vollständigen Adressographen einer Zentralen Org zu entsprechen. Natürlich ist es in einem solchen Falle, wenn ein Mailing vom Stadtbüro durchgeführt werden soll, nötig, dass jemand Adressaufkleber von dieser Kartei abtippt – aber dies ist immer noch eine funktionierende Adresseinheit. Wenn das Stadtbüro Gelder für Ausrüstung zusammensparen kann, kann es eine Elliot-Adressiermaschine oder irgendein anderes kostengünstiges Ausrüstungsstück zum Adressieren erwerben. Es ist nicht geplant, dass ein Adressograph beschafft wird, bevor das Stadtbüro die volle Größe einer Zentralen Organisation erreicht hat. Der Siebdruck-Elliot-Adressograph ist wahrscheinlich billiger und einfacher zu benutzen als selbst Adressaufkleber, da man eine Adresse so schnell schreiben kann, wie man einen Adressaufkleber fertig machen kann.

Die Namen und Adressen von Stadtbüros müssen in jeder Ausgabe jedes Magazins, das vom kontinentalen Büro versandt wird, sowie in weiteren breit angelegten Werbestücken enthalten sein.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 15. JANUAR 1966  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON  
FÜHRUNGSSEKRETÄREN  
HÜTE VON SEKRETÄREN

## HALTEN SIE DIE FORM DER ORG AUFRECHT FÜHREN SIE KEINE GEFAHRZUSTÄNDE HERBEI

Solange Führungskräfte darin versagen, die Form und die Kanäle der Org stabil aufrechtzuerhalten, werden ihre eigenen Posten *und* die Org eine Verwirrung sein. Schlimmer noch, sie wird aufhören zu existieren.

Führungskräfte *müssen* auf den Privilegien und Verantwortungen ihrer Posten bestehen und dürfen kein Übergehen und Fehlzeiten zulassen.

Die ganze Org wird anhand von Statistiken geleitet. Sie wird nicht aufgrund von Gerüchten geleitet. Je mehr Sie Statistiken folgen und je weniger Sie auf Gerüchte hören, desto besser werden Sie dran sein.

Anweisungen werden herausgegeben, um die Org zu formieren und Statistiken zu verbessern; das ist alles. Es gibt keine anderen Gründe für Anweisungen, Ethikzettel und Verstimmungen. Aktionen, die Statistiken nicht erhöhen, sollten ausgemerzt werden. Irrelevante Anweisungen und Ethikzettel, die mit Statistiken nichts zu tun haben, sollten nie herausgegeben werden.

Um die Form der Org aufrechtzuerhalten, ist es lebenswichtig, dass:

1. die Protokolle der Beratenden Versammlung nur Sekretären Anweisungen erteilen, und nur im Hinblick auf die Abteilungs-Gesamtstatistiken, so wie sie in Erscheinung treten;
2. Führungssekretäre nur Sekretären Anweisungen erteilen und nur über diese Ethikzettel ausstellen;
3. Sekretäre nur Direktoren Anweisungen erteilen und nur über diese Ethikzettel ausstellen;
4. Direktoren nur Sektionsbeauftragten Anweisungen erteilen und nur über diese Ethikzettel ausstellen;
5. Sektionsbeauftragte nur Personen, die Verantwortliche sind, Anweisungen erteilen und nur Ethikzettel über diese ausstellen oder, falls es keine gibt, den Mitarbeitern direkt unter ihnen;
6. Führungssekretäre und Sekretäre sich gegenseitig Ethikzettel schreiben können;
7. Direktoren Anfragen und Ethikzettel nur über Sekretäre laufen lassen können, wenn diese andere Abteilungen betreffen;



8. Jeder über jeden einen Arbeitsgefährdungszettel bei Ethik einreichen kann. Dieser wird jedoch normalerweise auf einen direkten Vorgesetzten ausgestellt, und das nur, wenn durch eine Anweisung oder ein Ethikzettel über den eigenen Posten eine ausdrückliche Richtlinie verletzt worden ist und nur wenn die Anweisung oder der Ethikzettel eine Statistik verschlechtern könnte;
9. Wenn alles andere fehlschlägt, Sie eine Petition beim Büro von LRH einreichen.

### SEKRETARIELL GEZEICHNETE FÜHRUNGSANWEISUNGEN (SEC EDs)

Sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen, die von der Beratenden Versammlung herausgegeben worden sind, dürfen nur im Hinblick auf Sekretäre personelle Veränderungen vornehmen. Sie können den Sekretär über Mitarbeiter beraten, dürfen die Mitarbeiter eines Sekretärs jedoch nicht degradieren, versetzen oder entlassen (ausgenommen, wenn die Org von temporären Mitarbeitern leerfegt wird, d.h. Mitarbeitern, die die Überprüfung für Personal-Status I nicht bestanden haben.)

Die Anweisungen eines Beratenden Komitees, die zur Herausgabe als Sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen an das Büro von LRH weitergeleitet werden, gehen immer über die Beratende Versammlung. Doch wiederum gilt, dass ein Beratendes Komitee nur Direktoren Anweisungen erteilen darf und die Mitarbeiter eines Direktors nicht degradieren, versetzen oder entlassen darf.

Ein Direktor sollte Beauftragten Anweisungen erteilen.

Beauftragte sollten Verantwortlichen Anweisungen erteilen.

Wenn ein Mitarbeiter einer Führungskraft direkt zugewiesen ist, wie z.B. ein persönlicher Sekretär, kann man dieser Person natürlich direkt Anweisungen geben oder einen Ethikzettel auf sie ausstellen, da es hier keine Befehlsebene gibt.

### GRUND

Gefahrzustände werden mit Übergehen gehandhabt. Wo ein Gefahrzustand zugewiesen ist, kann der Vorgesetzte jedermann übergehen, um dafür zu sorgen, dass die Arbeit erledigt wird, und er tut dies auch.

Die Zustände sind der Reihe nach:

6. Macht
5. Machtwechsel
4. Überfluss
3. Normales Arbeiten
2. Notlage
1. Gefahr
0. Nichtexistenz

Für alle Zustände gilt, dass man den *nächstniedrigeren* herbeiführen wird, wenn man einen verwendet, der niedriger ist als der, in dem man sich befindet. Verwendet man die Formel für normales Arbeiten, wenn man sich im Zustand Überfluss befindet, wird man ganz bestimmt in Notlage absinken.

Wenn Sie daher in einem Zustand von Normal oder Notlage sind und zu übergehen beginnen, werden Sie schnell in einen Gefahrzustand absinken (die Statistiken werden steil abfallen) und den einzigen Zustand erreichen, den es unterhalb von Gefahr gibt, Nichtexistenz.

Wenn Sie also übergehen, geben Sie damit zu verstehen, dass der Zustand Gefahr sei, wenn er es nicht ist. Und Sie stürzen die Org oder einen Teil davon in Nichtexistenz.

Übergehen Sie also nicht, es sei denn, Sie *sind* in einem Gefahrzustand. Ein Gefahrzustand existiert, wenn Statistiken eine fortwährende Notlage oder einen sehr, sehr steilen Abfall zeigen. Wenn ein Gefahrzustand besteht, bringen Sie die Situation in Ordnung, übergehen überhaupt jeden und dann das Personal, das sie ignorierte. Wenn Sie also die ganze Zeit am Übergehen sind (Führungssekretäre Anweisungen an Direktoren herausgeben, Sekretäre Beauftragten Anweisungen erteilen, Direktoren gewöhnlichen Mitarbeitern Anweisungen erteilen), geben Sie zu verstehen, dass ein Gefahrzustand besteht und bringen die Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder die gesamte Tätigkeit in Nichtexistenz.

Moral: Nur wenn ein Gefahrzustand existiert, sollte ein Vorgesetzter die Befehlskette übergehen; wenn Sie sich also nur in Notlage, normalem Arbeiten oder sogar Überfluss befinden, ÜBERGEHEN SIE NICHT, sonst werden Sie die Statistiken ruinieren.

## ZUSAMMENFASSUNG

Lernen Sie Ihr Org Board.

Bringen Sie Ihren Mitarbeiterstab dazu, es zu lernen.

Handhaben Sie die Org nur anhand von Statistiken.

Erteilen Sie nur Ihren unmittelbaren Untergebenen Anweisungen.

Übergehen Sie nicht (außer in einem Gefahrzustand).

Geben Sie nicht zu verstehen, dass ein Gefahrzustand besteht, der nicht aus einer Statistikkurve ersichtlich ist.

Halten Sie die Org stabil, indem Sie ihre Linien und Befehlsketten stabil halten.

Und Sie werden gedeihen und expandieren.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 19. JANUAR 1966  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
MITARBEITER-HUT

**DER ZUSTAND GEFAHR – WARNUNG  
DER UNTERGEBENE, DER VON  
JEDEM BEFEHLE ANNIMMT**

Durch Anhörungen von Mitarbeitern nach der Zuweisung des Zustandes Gefahr wurde Folgendes herausgefunden:

EIN IHNEN UNTERSTELLTER MITARBEITER, DER BEFEHLE VON JEDEM ANNIMMT, DER GERADE VORBEIKOMMT UND IRGEND EINEN RANG HAT, WIRD IHRE SEKTION, IHRE UNTERABTEILUNG ODER ABTEILUNG UND SIE AUTOMATISCH IN EINEN ZUSTAND VON GEFAHR VERSETZEN.

Dies wirkt als ein beständiges Übergehen.

Wenn Sie das zulassen oder nicht rechtzeitig auffangen, werden Ihre Statistiken wie eine abgeschossene Ente fallen.

Wenn Sie daher feststellen, dass ein Untergebener für seine Befehle off-line geht und nicht alle Befehle von anderen ablehnt, müssen Sie ihn auf einen Zustand von Gefahr setzen. Denn wenn Sie das nicht tun, werden Sie bald selbst in einem sein.

Der Zustand Gefahr ist eine sehr merkwürdige Sache. Er existiert tatsächlich als ein natürliches, bisher unentdecktes Phänomen in Organisationen.

Wenn ein Umgehen von Befehlskanälen auftritt, wird die exakte Formel in Funktion treten, ob jemand es nun sagt oder nicht. Und das einzige Mittel gegen diese Plage besteht darin, der Formel selbst zu folgen. Das funktioniert. Sonst nichts.

Nehmen Sie sich vor dem Untergebenen in Acht, der jedermanns Befehle annimmt. Er ist wie ein Pulverfass unter einer Führungskraft. Eines Tages fliegt alles in die Luft.

Untergebene müssen den Befehlen ihrer eigenen Vorgesetzten folgen oder es tritt ein Zustand von Gefahr ein.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 19. JANUAR 1966  
AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON  
FÜHRUNGSKRÄFTEN

## DER ZUSTAND GEFAHR VERANTWORTLICHKEITEN DES ERKLÄRENS

ÜBERGEHEN = Überspringen des korrekten Terminals in einer Befehlskette.

Wenn Sie einen Gefahrzustand erklären, müssen Sie natürlich die Arbeit erledigen, die notwendig ist, um die gefährliche Situation vollständig in den Griff zu bekommen.

Das gilt auch umgekehrt. Wenn Sie beginnen, die Arbeit eines Postens auf der Grundlage des Übergehens zu erledigen, führen Sie natürlich unwissentlich einen Gefahrzustand herbei. Warum? Weil Sie die Personen, die die Arbeit erledigen sollten, wegmöckeln.

Außerdem werden Sie natürlich, wenn Sie gewohnheitsmäßig die Arbeit von anderen auf der Grundlage des Übergehens erledigen, die gesamte Arbeit erben. Dies ist die Antwort auf die überarbeitete Führungskraft. Er oder sie übergeht. So einfach ist das. Wenn eine Führungskraft gewohnheitsmäßig übergeht, wird sie also überarbeitet.

Außerdem wird der Zustand Nichtexistenz eintreten.

Je mehr eine Führungskraft also übergeht, desto härter arbeitet sie. Je härter sie auf der Grundlage des Übergehens arbeitet, desto mehr wird die Sektion, an der sie arbeitet, verschwinden.

Also ist das Ergebnis von vorsätzlichem oder unwissentlichem Arbeiten auf der Grundlage des Übergehens immer dasselbe – ein Zustand von Gefahr.

Wenn Sie die Arbeit auf der Grundlage des Übergehens erledigen *müssen*, *müssen* Sie für die Erklärung des Zustandes sorgen und die Formel befolgen.

Wenn Sie den Zustand erklären, müssen Sie auch die Arbeit erledigen.

Sie müssen dafür sorgen, dass die Arbeit kompetent erledigt wird – durch Neuernennung oder Versetzung oder Ausbildung oder Überprüfung des Falles. Und der Zustand ist *nicht* vorüber, wenn die Anhörungen vorüber sind. Er ist vorüber, wenn jener Teil der Org sich sichtlich und im Hinblick auf die Statistiken erholt hat.

Mit dem Erklären eines Gefahrzustandes sind also große Verantwortlichkeiten verbunden. Deren Beschwerlichkeit wird durch die Tatsache aufgewogen, dass der

Zustand, wenn Sie ihn einem Tätigkeitsbereich, der von Ihren Untergebenen gehandhabt wird und sich verschlechtert, NICHT zuweisen, wird er Sie wohl oder übel bald selbst einholen, und – ob zugewiesen oder nicht – geraten Sie persönlich in einen Gefahrzustand.

Da ist der Regen – und da ist die Traufe. Das Erfreuliche dabei ist, wenn Sie die Formel anwenden, haben Sie eine gute Chance, nicht nur wieder aufzusteigen, sondern auch größer und besser denn je zu sein.

Und dies ist das erste Mal, dass *dies* je einer Führungskraft passierte, die begann die lange Rutsche hinunterzugleiten. Es gibt Hoffnung!

---

Es gibt eine weitere Anmerkung zu einem Gefahrzustand. Ich habe sorgfältig studiert, ob HCOBs, Richtlinienbriefe und Handlungen meinerseits ein Übergehen darstellen würden oder nicht. Und eine Untersuchung von Statistiken widerlegt es, da die Statistiken einer Org steigen, wenn ich allen Ebenen dieser Org größte Aufmerksamkeit schenke – wo immer sich diese Org befindet – und wenn ich das nicht tue, fallen sie. Daher müssen wir annehmen, dass Rat kein Übergehen ist, und ein allgemeiner Befehl von mir auch nicht.

Wenn auf einem Befehlskanal, den ich versuche zu fördern, Nichtübereinstimmung besteht, *dann* tritt ein Übergehen auf.

Also können wir aufgrund von Erfahrung und Statistiken korrekterweise annehmen, dass Gefahrzustände nur dann auftreten, wenn es grundlegende Nichtübereinstimmungen auf einem Befehlskanal gibt.

Wenn Sie selbst dann diejenigen, die unter Ihren Befehlen stehen und nicht übereinstimmen, aufstöbern, werden Sie Ihre Befehlslinien klären.

In Review kann man mit Hilfe eines E-Meters stets Nichtübereinstimmungen finden, wenn sie vorhanden sind.

Wo Gefahrzustände erklärt werden, sollte sich die erklärende Führungskraft bemühen, bei den Personen, die für den Gefahrzustand verantwortlich befunden wurden, als eine grundlegende Review-Aktion die Nichtübereinstimmung mit der Führungskraft selbst, Richtlinien, der Org oder Scientology zu finden. Die einzigen Fehler sind, nicht danach zu suchen und nicht *sämtliche* Nichtübereinstimmungen zu finden, die die Person in Bezug auf ihre Vorgesetzten und ihren Posten, Richtlinien, Technologie oder Befehle hat.

Das ist der Grund, warum man sich bei einer Person, die beim Test für Führungskräfte schlecht abschneidet, darauf verlassen kann, dass sie überall einen Gefahrzustand hervorruft. Sie hat zu viele Nichtübereinstimmungen, führt nichts aus und bringt ihren Vorgesetzten auf diese Weise insgeheim zum Übergehen, wodurch zwangsläufig ein Gefahrzustand auftritt.

Er muss nicht auftreten.

Wir haben jetzt die Daten.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 1. FEBRUAR 1966  
AUSGABE II

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON FÜHRUNGSSEKRETÄREN  
HUT DES LRH-KOMMUNIKATORS

FÜHRUNGSABTEILUNG

GEFAHRZUSTÄNDE  
WIE INSPEKTIONEN DURCH FÜHRUNGSSEKRETÄRE  
DURCHGEFÜHRT WERDEN

Ein Führungssekretär, der nicht hin und wieder in seinen Abteilungen herumkommt und sieht, was vor sich geht, kann eine Menge Fehler machen.

Inspektionen sind wünschenswert. Doch wenn ein Führungssekretär eine durchführt, gibt er gewöhnlich eine oder zwei Anweisungen heraus; und wenn dies geschieht, ohne dass der Sekretär dieser Abteilung zugegen ist, stellt dies ein Übergehen dar und setzt – ob man will oder nicht – die Formel des Gefahrzustands in Gang. Das kann eine Sektion, eine Unterabteilung oder sogar die betreffende Abteilung unmocken.

Ein Vorgesetzter kann inspizieren, plaudern, Ratschläge geben, aber er darf niemals eine Anweisung auf einer Grundlage des Übergehens geben, es sei denn, er beabsichtigt, eine gefährliche Situation in Ordnung zu bringen und mit der Anwendung der Formel zu beginnen. Denn die Formel wird, wenn ein Übergehen einsetzt, rücksichtslos ablaufen.

Die Methode, etwas zu inspizieren, besteht also darin, die Vorgesetzten zusammenzurufen, herumzugehen und Anweisungen nur an den nächsten Vorgesetzten auf dem Befehlskanal herauszugeben, nie an dessen Mitarbeiter.

Beispiel: Der HCO-Führungssekretär möchte sehen, ob Bücher sicher gelagert werden. Der HCO-Führungssekretär kann sich davonstehlen und auf eigene Faust nachsehen, *vorausgesetzt*, dass keine Anweisungen herausgegeben werden. Oder der HCO-Führungssekretär schnappt sich den Verbreitungssekretär, den Direktor für Veröffentlichungen und den Leiter der Büchersektion, macht sich auf und sieht nach. Und wenn der HCO-Führungssekretär eine Änderung in alldem vornehmen möchte, wird die Anweisung nur an den Verbreitungssekretär herausgegeben.

Es stellt eine große Versuchung dar, dem Verantwortlichen für Bücher zu sagen, wie und wo er was hinstellen soll, denn ein HCO-Führungssekretär ist man normalerweise, weil man im Hinblick auf Orgs schlauer und bewanderter ist. Wenn

man jedoch dem Verantwortlichen für Bücher Ratschläge erteilen muss, sollte man den Rest der Befehlskette besser an Ort und Stelle dabei haben und zum nächsten Vorgesetzten unter dem HCO-Führungssekretär sprechen.

Sie wären überrascht, wie viele willkürliche Vorgänge ein Vorgesetzter wie etwa ein Führungssekretär mit wenigen Bemerkungen verursachen kann, wenn diese Bemerkungen die Befehlskanäle außer Acht lassen, und zu was für einem Durcheinander das für einen Sekretär oder Direktor führen kann – ganz gleich, wie weise die Bemerkungen sind.

Sekretäre, die dem Beauftragten eines Direktors in Abwesenheit des Direktors Anweisungen geben oder, viel schlimmer, Mitarbeitern einer Sektion in Abwesenheit des Direktors oder des Beauftragten der Sektion Anweisungen geben, provozieren und verursachen Ärger.

Sie können eine Sektion oder eine ganze Unterabteilung durch nachlässige Befehlslinien unmocken. Es ist nicht lediglich „korrekt“, es ist lebenswichtig, Befehlskanälen zu folgen, da niemand seinen Posten halten kann, wenn er von einem Vorgesetzten ständig übergangen wird. Die Person *fühlt* sich unmockt, und die Formel des Gefahrzustandes beginnt abzulaufen.

Der korrekte Weg, eine Anweisung an jemanden zwei oder drei Stufen tiefer auf dem Befehlskanal weiterzuleiten, besteht darin, der nächsten Person unter einem selbst mitzuteilen, dass sie der nächsten die Anweisung erteilt, und so weiter.

Wenn Sie dem Direktor für Technische Dienste sagen müssen, dass er seinen Unterbringungsbeauftragten eine Liste von Unterkünften am Anschlagbrett anbringen lassen soll, haben Sie in Wirklichkeit sowieso keinen Direktor für Technische Dienste, da er das als Selbstverständlichkeit gemacht hätte. Somit ist eine Anweisung in einem derart offensichtlichen Fall nicht die richtige Kommunikation. Die richtige Kommunikation ist ein Ethikzettel über den Direktor für Technische Dienste für seine Unterlassung, verfügbare Unterkünfte am Anschlagbrett bekannt zu geben.

Ein schlauer Vorgesetzter ist ein Vorgesetzter, weil er schlauer ist. Doch wenn dies nicht zutrifft und der Untergebene schlauer ist, bekommt man, wenn der Vorgesetzte sich einschaltet, eine untragbare Situation. Wenn ein beschränkter Vorgesetzter sich ständig einschaltet, indem er übergeht, ist das ein sicherer Weg, eine Meuterei zu starten. Und ein Vorgesetzter, der keine Inspektionen durchführt oder durchführen lässt, weiß nicht Bescheid und erscheint in den Augen seiner Untergebenen, die hingeschaut haben, beschränkt.

In jedem Fall geht man sicher, wenn man Anweisungen herausgibt, die sehr standard- und richtliniengemäß sind, die klar auf der Hand liegen; und wenn man diese Anweisungen an das nächste Terminal auf dem Befehlskanal herausgibt und danach in der Zukunft eine Inspektion durchführt oder durchführen lässt. Wenn man bei der Inspektion feststellt, dass eine standard- und richtliniengemäße Anweisung nicht befolgt worden ist, verlangt man sofort eine Anhörung des nächsten in der Reihe, der die Anweisung erhielt.

Hier ist ein furchtbar einfaches Beispiel: Der Organisations-Führungssekretär sieht, dass die Statistik der Technischen Abteilung unten ist. Er gibt folgende Anweisung

an den Technischen Sekretär heraus: „Sorge dafür, dass die Abteilungs-Gesamtstatistik sofort hinaufgebracht wird.“ Nun könnte nichts klarer oder standardgemäßer sein. Zwei Wochen später schaut sich der Organisations-Führungssekretär die Statistik an, sieht, dass sie sogar noch weiter unten ist, und verlangt nach einer Anhörung des Technischen Sekretärs wegen Nicht-Befolgung oder nach einem Comm Ev, um sämtliches Beweismaterial zu der Angelegenheit zu erhalten.

Das ist in etwa, wie grundlegend Sie bei einer Inspektion, Anweisung und nachfolgenden Aktion – allesamt von einem Vorgesetzten durchgeführt – werden können, wobei die Inspektion anhand des OIC durchgeführt wird und anhand einer gemeldeten Statistikkurve.

Das Leben ist eigentlich sehr einfach, und eine Org ist heutzutage ein sehr elementarer Mechanismus.

Es ist leicht, eine Organisation zu leiten, vorausgesetzt, man bringt sie zum Laufen und bringt Dinge in ihr in Ordnung, die nicht laufen wollen.

Was einen Führungssekretär gelegentlich verblüfft, ist die offensichtliche Nichtbereitschaft einer Sektion zu funktionieren. Das ist auf dem Befehlskanal so weit unten, dass Informationen darüber nicht ohne weiteres zurück zur Spitze gelangen.

Was es zu tun gilt, ist – wo möglich – persönlich eine Inspektion durchzuführen. Oder eine Inspektion durchführen zu lassen. Oft findet man die verrücktesten Dinge.

Beispiel: Die Buchversand-Statistik ist wirklich unten, Mensch, unten. Man erteilt Anweisungen, schwingt Reden und argumentiert, damit Bücher verschickt werden. Man lässt die Menge vorrätiger Bücher untersuchen. Sie ist in Ordnung. Man lässt die Versandmaterialien überprüfen. Sie sind in Ordnung. Auf der Organisierungstafel ist ein Versandangestellter aufgeführt. Doch Anweisungen an den Verbreitungssekretär führen einfach nie dazu, dass Bücher verschickt werden. So trommelt man schließlich den Verbreitungssekretär, den Direktor für Veröffentlichungen und den Verantwortlichen für Bücher zusammen und geht hinunter zum Buchversand – und siehe da! Dort ist man dabei, eine Maschine zu bauen, die, wenn ein Stein von einer Werkbank gerollt wird, Bücher fest verpackt! (Das ist tatsächlich passiert, etwa 1958 in D.C.) Es hat einen Monat gedauert, sie zu bauen, und wird eines weiteren bedürfen, um sie fertigzustellen; allesamt sind sie in dieser Abteilung davon überzeugt, dass das die Lösung ist. Die Anweisung? „Nehmt diese Maschine auseinander und fangt an, Bücher von Hand zu verpacken. Und ich will, dass dieser Rückstand in einer Woche verschwunden ist.“ An den Verbreitungssekretär, vor allen, natürlich – um seiner Seele willen. Und geben Sie die Anweisung so bald wie möglich schriftlich heraus.

Sie sehen also, dass Sie Inspektionen durchführen müssen, denn was Untergebenen logisch und in Ordnung erscheint, kann völliger Unsinn sein. Denken Sie daran, deshalb sind sie Untergebene und haben Vorgesetzte.

Offen gesagt, können Vorgesetzte nie Mutmaßungen darüber anstellen, was Dinge aufhält. Sie müssen hinschauen. Oft können Sie es für sie lösen. Aber lösen Sie es mit ihrer Übereinstimmung und dem Befehlskanal folgend, wenn Sie wollen, dass es durchgeführt wird.



Sie können nicht die ganze Zeit in einem Elfenbeinturm sitzen und Anweisungen herausgeben. Sie müssen den Aktionsbereich und das Metier kennen.

Über einen Zeitraum von fünfzehn Jahren aktiven Managements dieser Organisationen habe ich eine recht gute Vorstellung davon bekommen, was in einer passieren kann. Und mit einer.

Ich versuche, öfter richtig zu liegen als falsch. Ich versuche nicht, perfekt zu sein, denn oft werden die eigenen, besten Pläne verpfuscht. Ich versuche dafür zu sorgen, dass das erledigt wird, was erledigt werden kann. Und ich übe ein *bisschen* mehr Druck auf die Org aus, als sie tatsächlich zu leisten imstande ist.

Ich führe Inspektionen durch. Sie wären überrascht, wie oft ich das tue und was ich dabei herausfinde.

Manchmal sieht es für Leute so aus, dass ich bei den Aktionen, die ich unternehme, eine Kristallkugel verwende, da sie keinen möglichen Weg sehen, auf dem die Daten zu mir gelangt sein könnten.

Sie vergessen, wie viele Verwaltungslinien ich am Laufen halte. Und außerdem operiere ich *tatsächlich* mit einem „sechsten Sinn“.

Zum Beispiel werden heute sämtliche Buchhaltungsbilanzen für Regierungen erstellt, nicht für das Management. Ein Manager muss, was die finanzielle Lage der Org anbetrifft, einen sechsten Sinn entwickeln. Man muss in der Lage sein zu wissen, wann die Rechnungen aufgelaufen, die Einnahmen unzureichend sind, und man muss wissen, wann man intensiv werben und Gläubiger hinhalten muss, *selbst ohne Daten von der Buchhaltung oder mit widersprüchlichen Daten, die sich als falsch herausgestellt haben*.

Heutzutage, mit einem OIC, ist das leicht. Doch habe ich Orgs jahrelang erfolgreich ohne OIC geleitet, einfach indem ich die finanzielle Lage erspürte. Theoretisch hält einen die Buchhaltung vollständig informiert. In Wirklichkeit werden beim Abheften offener Rechnungen und sogar bei der Einzahlung von Geldern oft Fehler gemacht.

Es gibt viele Dinge, die man erspüren kann, OIC hin oder her.

Was es zu tun gilt, ist eine Inspektion des Bereiches durchzuführen, von dem Sie meinen, dass etwas damit nicht stimmt, oder eine solche Inspektion durchführen zu lassen.

Ich habe heute LRH-Kommunikatoren. Sie sorgen dafür, dass Projekte durchgeführt werden. Sie können mir auch sagen, warum Projekte sich nicht durchführen lassen, denn sie haben *hingeschaut*.

Einem Führungssekretär oder einem Sekretär stehen HCOs Inspektionen und Berichte sowie eine Zeitmaschine zur Verfügung, um Befolgung nachzuprüfen. Und so sollte es sein.

Aber eine selbst durchgeführte oder für einen durchgeführte Inspektion lässt sich durch nichts ersetzen.

Und der Führungssekretär, der meint, es handle sich dabei um Schreibtischarbeit, ist äußerst naiv. Die Org würde besser laufen, wenn Führungssekretäre keine Eingangskörbe hätten.

Würde ein Führungssekretär Statistiken beobachten wie eine hungrige Katze ein Mausloch und würde er jedes Mal, wenn eine Statistik hinunterginge oder unten bliebe, wie wild inspizieren, dann würde die Org expandieren und gedeihen.

Vorausgesetzt, Inspektionen wurden durchgeführt.

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 28. FEBRUAR 1966

WIEDERVERVIELFÄLTIGEN  
HÜTE VON FÜHRUNGSSEKRETÄREN  
HÜTE VON SEKRETÄREN  
HUT DES LRH-KOMMUNIKATORS  
HÜTE VON DIREKTOREN

### INFORMATIONEN ÜBER DEN GEFAHRZUSTAND, WARUM ORGANISATIONEN KLEIN BLEIBEN

Die Größe einer Organisation ist von folgendem Gesetz abhängig:

EINE GROSSE ORGANISATION IST AUS GRUPPEN ZUSAMMENGESETZT.  
EINE KLEINE ORGANISATION IST AUS INDIVIDUEN ZUSAMMENGESETZT.

Wenn Sie dieses Prinzip *wirklich* verstehen und es korrekt verwenden, werden Sie fähig sein, eine große Organisation zu haben.

Es gibt noch andere Faktoren, wie zum Beispiel 1) die Erwünschtheit und Qualität der eigenen Waren, 2) die kompetent betriebene Werbung dafür, 3) die Fähigkeit der Leiter von Gruppen innerhalb der Organisation, „heruntergefallene Bälle aufzufangen“, und die genaue Befolgung und das genaue Verstehen der Richtlinien der Organisation und ihrer Gruppen.

Aber das Obige ist das grob bestimmende Gesetz. Wenn man dieses nicht kennt und anwendet, hat man eine kleine, halb bankrotte Organisation, in der jeder überarbeitet und unterbezahlt ist.

Diese Regel findet auf einen Planeten oder eine Nation Anwendung und ist in diesem großen Rahmen am leichtesten erkennbar. Ein Planet mit Nationen wird weitaus mehr Wohlstand haben als ein Planet mit einer Zentralregierung, welche die Individuen des Planeten regiert.

Der Sozialismus scheitert (und er scheitert immer) aufgrund von zwei Faktoren:

- a. Die Regierung versucht das Individuum zu regieren, und
- b. der Sozialismus löst *Firmen* auf.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt beruht der Unterschied im Wohlstand (und es gibt einen, Russland ist gegenwärtig am Verhungern) zwischen den Demokratien der Vereinigten Staaten und England und dem Supersozialismus von Russland darin, dass der „Westen“ noch immer Firmen hat und der „Osten“ (Russland und China) sie abgeschafft hat. Russland versucht, das Individuum zu regieren. Es hat Kollektivfarmen usw., doch sie würden einen Manager nicht in Ruhe lassen – um zu managen – sondern sie regieren seine Arbeiter.

In dem Ausmaß, wie England und die USA das *Individuum* besteuern und es zu regieren versuchen, wird ihre Größe schwinden.

England erlebt gegenwärtig eine Auflösung seines ganzen Weltreiches *einzig und allein* deshalb, weil es den Manager und den Gouverneur übergeht und Individuen direkt mittels Einkommenssteuer, „Sozialleistungen“ usw. zu regieren versucht.

Die USA sind kurz davor, in die Brüche zu gehen. Wie alle großen, im Untergang begriffenen Länder, sehen sie nie so gut aus wie dann, wenn sie bereits dabei sind, auseinander zu fallen. Die US-Regierung übergeht die Bundesstaaten und die amerikanischen Firmen und setzt somit die Gouverneure, die Manager und die Staaten und Firmen in den Zustand Gefahr. Dies wird – wenn nicht in Ordnung gebracht – Staaten und Firmen auslöschen und die Untergruppe zum Zusammenbruch bringen, von denen die große Gruppe, genannt USA, abhängt, denn eine Organisation ist aus *Gruppen* zusammengesetzt. Nichtexistenz ist der Zustand direkt unterhalb von Gefahr. Ein Gefährzustand, der zu lange anhält, fällt auf der Skala hinab in Nichtexistenz. Eine große Gruppe, die aus Nichtexistenzen zusammengesetzt ist, ist natürlich selbst nicht existent. Wenn die Leiter einer großen Organisation die Leiter ihrer internen kleineren Organisationen übergehen, arbeiten sie daher auf Nichtexistenz hin. Es ist wirklich ganz einfach.

Um eine Organisation kleiner zu machen, muss man nichts weiter tun, als die Untergruppen zu übergehen und ausschließlich die Individuen zu leiten, und die Org wird zusammenbrechen oder sich im Zustand des Beinahe-Zusammenbruchs dahinquälen; GANZ GLEICH, WIE GESCHEIT DER MANAGER DER ORGANISATION SEIN MAG ODER WIE HART ER ARBEITET ODER WIE GESCHEIT DIE MITARBEITER SIND ODER WIE GUT DAS PRODUKT IST, der Verstoß gegen das Gesetz im zweiten Abschnitt wird einen Verfall verursachen.

Fantastisch, nicht wahr?

Um eine Organisation zum Wachsen zu bringen, muss man nichts weiter tun, als das Gesetz zur Anwendung zu bringen, dass eine große Organisation aus Gruppen zusammengesetzt ist. Sie ist NICHT aus Individuen zusammengesetzt.

Als positiven Beweis dafür wird in einer winzigen Org immer beobachtet, dass jeder dort sämtliche Hüte trägt. Es ist ein Irrenhaus von sich überschneidenden, individuellen Bemühungen. Zeigen Sie mir eine Org, die klein bleibt, und ich werde Ihnen eine Org zeigen, in der jeder Mitarbeiter sämtliche Hüte in der Gegend trägt. Sie *können nicht* wachsen, weil sie gegen das Gesetz verstoßen, dass eine große Organisation aus Gruppen zusammengesetzt ist.

Nachdem Russland gerade erst einen großen Teil der Welt überrannt hat, hat es nun angefangen, an Boden zu verlieren, und sein Imperium schrumpft. Russland will keine Firmen zulassen. Es sagt niemals zum Leiter von Georgien, „Bring Deine Statistiken hinauf, Junge“, und überlässt sie ihm. Statt dessen regiert es das Individuum von Georgien durch Spione, Geheimpolizei und sogar Einkommenssteuer. Und es neigt eher dazu, den Leiter von Georgien erschießen zu lassen, wenn seine Statistiken in der Tat ansteigen, weil dieser dann von einer paranoiden Zentralregierung als fähig genug erachtet wird, eine Bedrohung darzustellen. Russland regierte einmal mittels Zellen und machte es so, solange es expandierte. Jetzt hat es die Einkommenssteuer!

Russland expandierte trotz schlechtem Management einzig und allein deshalb, weil es aus Zellen und Kollektiven zusammengesetzt war – aber es ging zu weit und hat das Individuum ganz und gar ausgelöscht; daher ist es, obwohl es wächst, am Verhungern. Seine Gruppen widmeten sich hauptsächlich der Politik, nicht der Produktion, was sowieso ein Schwachpunkt von Regierungen ist. Aber die grundlegende Gruppe ist aus Individuen zusammengesetzt. (Erzählen Sie das Russland um Himmels willen nicht, da wir nicht wollen, dass es wächst – sagen Sie ihm, dass es seine Individuen als Individuen regieren *muss*, und es wird verschwinden. Sie können es den Vereinigten Staaten sagen, wenn Sie wollen, aber nur, weil bis jetzt noch kein Präsident jemals irgendeiner Sache Gehör geschenkt hat, außer den Meinungsumfragen über seine Beliebtheit, und weil er mit einer nur vierjährigen Karriere das kaum machen wird. In den USA verschwindet die Regierung an sich regelmäßig und nur die Firmen halten – mit jeder Menge Einmischung – die Zivilisation in Gang.)

Englands trauriges altes Weltreich war groß, solange Indien von der Ostindischen Kompanie geleitet wurde usw., usw. Englands Kolonien und Dominien kamen bis zu dem Augenblick gut zurecht, als die Regierung in Westminster und Whitehall anfang, die Eingeborenen als Individuen zu regieren, und damit die von Handelskompanien kontrollierten Kolonien übergang. Dann fing das „Weltreich“ an, Bankrott zu gehen, weil es *nie ein politisches Weltreich war*, sondern ein kommerzielles. Als ein politisches Weltreich scheiterte es konstant, bis es vor ungefähr 350 Jahren damit begann, Handelskompanien mit verbrieften Vorrechten auszustatten, fremde Länder zu regieren und zu beherrschen. Dann wurde es ein „Weltreich“. Als es anfang, die Leiter seiner Handelskompanien zu übergehen und von der Krone kontrollierte Gouverneure einsetzte, um diese dann zu übergehen, hörte es auf, ein englisches Weltreich zu sein, und heute sieht es so aus, als werde es bald nicht einmal mehr ein England geben. Es konnte im gleichen Augenblick, als es anfang, die einzelnen Bürger der Kolonien unter Übergehung der kolonialen Handelskompanien zu regieren, nicht einmal mehr eine einzige Kolonie kontrollieren.

Sie können das gleiche Argument benutzen, das *diese* benutzen. Nämlich, „dass es die Hölle für das Individuum sei, wenn man sich ausschließlich auf Gruppen konzentriert“. Marx benutzte diese These. Nun, das stimmt nicht. Wenn eine Gruppe zu groß wird, so *leidet* das Individuum darin, das den ganzen Druck des Staates erleiden muss. Das Gegenteil ist wahr – „indem man sich nur auf Gruppen konzentriert, wird das Individuum geschützt und es gedeiht“.

Nun kommen wir zu der philosophischen Frage in dem Gesetz – wie groß ist groß, wie klein ist klein?

Eigenartigerweise lässt sich dies, im Gegensatz zu den meisten philosophischen Rätseln, leicht beantworten. Man muss die Antwort auf die Frage haben: „Wie groß sollte eine Gruppe sein, damit die Individuen in ihr ohne Tyrannei effektiv geleitet werden, sodass die Arbeit verrichtet wird?“ Das erfragt und beantwortet es. Die korrekte Größe einer Gruppe ist diejenige, bei der die Individuen in der Gruppe nicht durch die zu große Gruppe zu klein gemacht werden. Dies ist eine Frage des Verhältnisses. Die Regierung von England und der einzelne englische Bürger sind von nicht vergleichbarer Größenordnung. Was zum Teufel kann Joe Cockney, ein Bürger, gegen die Regierung von England ausrichten. Nichts! Also geht Joe Cockney kaputt. Man kann nicht zwischen einem Motor mit einer Milliarde PS und einem

Grashüpfer eine Kommunikationslinie haben! Etwas wird explodieren, und es ist nicht der Motor mit einer Milliarde PS. Es ist der Grashüpfer. Deshalb wird das Individuum (trotz aller Schutzgesetze der Welt) apathisch und kann nicht arbeiten oder betrachtet sich selbst nicht als wichtig genug, um überhaupt der Mühe wert zu sein, wenn die Managementeinheit zu groß ist.

Was ist also die richtige Größe einer elementaren Gruppe?

EINE GRUPPE HAT DIE RICHTIGE GRÖSSE, WENN DIE INDIVIDUEN IN IHR SICH MIT LEICHTIGKEIT AUF EINER FAMILIÄREN, FREUNDLICHEN BASIS AN DEN MANAGER DIESER GRUPPE WENDEN UND SICHER SEIN KÖNNEN, DASS ER WEISS, WAS SIE TUN UND WARUM UND OB SIE ES TUN.

Das Individuum in dieser Gruppe ist nicht unterdrückt. Sein Charme zählt. Es fühlt sich imstande, mit jenem Manager zu diskutieren. Die Führungskraft (mit einem Stellvertreter an ihrer Seite) fühlt sich imstande, den Rest der Gruppe zu konfrontieren. Ihre eigene Persönlichkeit zählt.

Der einzige Grund, warum man Streiks und Gewerkschaften hat, liegt im Verstoß gegen dieses Gruppengesetz. Zu viele Individuen in der Gruppe, als dass sie ihren Leiter auf einer freundlichen, kooperativen Basis näher kennen könnten.

Das ist alles, worum es bei Marx geht. Marx ist in Wirklichkeit ein Protest gegen eine zu große Gruppe und dies wird durch die Schaffung eines schützenden Staates (einer überwältigend großen Gruppe) gelöst, der das Individuum „rettet“! Der Kommunismus ist also ein Durcheinander. Denn durch das Erschaffen einer Staatsgruppe hat man das Individuum überwältigt, und ganz sicher ist die einzige Kritik am Kommunismus, die ein Kommunist dulden wird, dass der Kommunismus eine zu große „Bürokratie“ hat, womit dieser meint, eine Regierung, die zu groß ist, um von einem Individuum konfrontiert werden zu können. Der Kommunismus geht sogar noch weiter. Er schafft das Individuum total ab! Er zwingt es, eine Gruppe zu sein. Und das ist sehr schlecht, denn Individuen sind der Baustein der kleinen Gruppe. Marx hat also das Grundproblem der Regierung weder gekannt noch gelöst. Er kannte die obigen zwei Gesetze über Organisationen und Gruppen nicht, und daher ist der Kommunismus, der eigentlich die Unterdrückung des Individuums lösen sollte, die für das Individuum unterdrückerischste Form der Regierung auf diesem Planeten.

Wie viele Individuen können effektiv eine Gruppe bilden?

Es hängt von der Fähigkeit des Leiters der Gruppe ab, mit Menschen auf einer individuellen Basis umzugehen. Dies variiert. Aber solche Männer oder Frauen, die mit einer großen Anzahl umgehen können, sind sehr, sehr selten. Wir nehmen daher eine sichere Lösung.

Eine ziemlich sichere Lösung sind sechs Personen – der Leiter der Gruppe plus fünf Individuen, darunter ein stellvertretender Leiter.

Dies wird durch die Antwort auf die folgende Frage bestimmt:

Mit wie vielen Untergebenen sind Sie bereit, an einer Aufgabe zusammenzuarbeiten? Fünf weitere ist so etwa das Höchstmaß, auf das Sie es ausweiten möchten. Zwei weitere wäre zu behaglich – sogar zu öde. Aber man kann es auf fünf ausweiten.

Somit könnten wir eine Organisation aus Gruppen von sechs Personen erweitern – ein Manager, ein Stellvertreter plus vier – was ein Maximum von sechs Leuten in jeder Gruppe ergibt.

Und damit haben Sie jetzt die Masse der größten Bausteine, die benötigt wird, um eine große Org zu schaffen. Sechs Personen in jedem.

Wenn wir dies als eine Pyramide aufstellen, so haben wir (jeweils das Maximum):

Fünf Mitarbeiter und deren Verantwortlichen als eine Einheit;

Fünf Einheiten und den Sektionsleiter in einer Sektion;

Fünf Sektionen plus den Direktor der Unterabteilung in einer Unterabteilung;

Drei Unterabteilungen und den Sekretär, einen Stellvertreter und einen Kommunikator in einer Abteilung;

Vier Abteilungen in einem Teilbereich der Organisation und den Organisations-Führungssekretär und einen Stellvertreter und einen persönlichen Sekretär;

Drei Abteilungen und den HCO-Führungssekretär plus dessen Stellvertreter und einen persönlichen Sekretär im HCO-Teil.

Oder mit einem vollständigen Aufbau der Führungsabteilung:

Vier Führungssekretär-Kommunikatoren in einem Büro und den Organisations-Führungssekretär und einen persönlichen Sekretär;

Drei Führungssekretär-Kommunikatoren in einem Büro und den HCO-Führungssekretär und dessen persönlichen Sekretär.

Aber wir bauen mit Gruppen von jeweils sechs nach *unten*, wenn wir weiter expandieren, wobei wir selten fünf Personen und eine Führungskraft überschreiten.

Sie sehen also, dass in dem Augenblick, da der HCO-Führungssekretär anfängt, den Adressen-Verantwortlichen zu handhaben, der Sprung zu groß ist, weil der Adressen-Verantwortliche sich einer Menge gegenüber sieht, die allen Führungskräften von Einheiten und Sektionen von HCO entspricht! Das macht seine Gruppe zu groß. Es macht ihn zu klein (da er ein so kleiner Teil ist). Er wird verunsichert, fühlt sich unterdrückt, hat die Neigung zu knurren, weil er überwältigt ist – seine Gruppe ist zu groß, also ist er zu klein. So einfach ist das.

Solange eine Führungskraft nur zwei, drei, vier, fünf Leute handhabt, *kann* sie ihren Job handhaben, weil die sie kennen. Die Leute unter ihr können *ihre* Untergruppen handhaben, solange sie immer nur mit zwei, drei, vier oder fünf Leuten und sich selbst Kontakt haben.

Zum Beispiel werden, solange es nur fünf kontinentale Orgs gibt, Kommunikatoren von Führungssekretären sich wohl fühlen, vorausgesetzt, dass die kontinentalen Orgs jeweils zwei, drei, vier oder fünf Orgs unter sich und ihrerseits Kommunikatoren von Führungssekretären haben.

Korrekte Organisation für Expansion ist also in Blöcken von maximal sechs aufgebaut – fünf plus eine Führungskraft. Dies können fünf Gruppen plus eine Führungskraft sein, wenn man hinaufgeht oder fünf Mitarbeiter plus eine Führungskraft, wenn man ans untere Ende geht.

Wo auch immer dagegen verstoßen wird, wird die Organisation (ob nun eine Nation oder eine Firma oder wir) dahinschwinden. Wo es eingehalten wird, wird die Organisation wachsen.

Ich warne Sie, eine Gruppengröße von fünf plus eine Führungskraft bedeutet harte Arbeit, manchmal sogar eine harte Belastung, aber es ist machbar. Sechs oder sieben plus eine Führungskraft sind eindeutig zu viel. Und eine Regierung gegen Hans Müller bedeutet einen totalen Zusammenbruch, weil Hans Müller vielleicht nur 1/70.000.000 so groß ist wie die Regierung!

Übergehen Sie also *niemals*. Ganz abgesehen von den wahren Mechanismen der Gefahr-Formel, nach denen das Übergehen in Nichtexistenz resultiert, ist es für die Führungskraft *und* jedes Mitglied der Organisation die Hölle, einer ununterbrochenen Verletzung der maximalen Gruppengröße ausgesetzt zu sein.

Wenn eine Führungskraft sich überarbeitet fühlt, sogar nachdem jemand sich um allen Dev-T kümmert und ihn in Schranken hält, dann gibt es unter dieser Führungskraft Verstöße gegen die Gruppengröße *und* sie übergeht irgendeinen Punkt, für den sie eine untergeordnete Führungskraft haben sollte, mit einer Gruppe unter dieser Führungskraft. Die überarbeitete Führungskraft versucht mehr als fünf andere Leute direkt zu handhaben (fünf Mitarbeiter oder fünf Führungskräfte von Gruppen).

Es ist so wie Schachteln in Schachteln in Schachteln. Aber in diesem Falle finden höchstens sechs Schachteln bequem Platz.

Wenn eine Unterabteilung acht Sektionen unter ihrem Direktor hat, dann müssen wir die Sektion unterteilen, indem wir dem Direktor zwei Leute geben, die jeweils vier Sektionen kontrollieren. Das ist ein Direktor, der es sehr bequem hat, denn er hat eine Gruppe von zweien plus den Direktor. Er kann faulenzeln. Aber seine Assistenten werden schwitzen. Fügen Sie also noch einen Assistenten hinzu und teilen Sie die Sektionen der Unterabteilung in drei Gruppen auf – drei, drei und zwei – und Sie werden eine effizientere Unterabteilung haben.

Auf diese Art jonglieren Sie damit herum, um Überarbeitung von Führungskräften und Überwältigung von Individuen zu verhindern.

Wenn Sie die Effektivität einer Gruppe von fünf Leuten plus Führungskraft steigern wollen, machen Sie immer einen von den fünf zum Stellvertreter und ordnen Sie ihn den anderen vier etwas über. Die vier können sich dann an den Stellvertreter wenden, um herauszufinden, ob sie sich in Angelegenheiten, bei denen



sie sich unsicher fühlen, an die Führungskraft wenden sollen. Dies fügt einen Gradienten hinzu.

Es gibt verschiedene Wege, damit herumzujonglieren. Eine Führungskraft mit sieben Sektionen kann drei selbst übernehmen und einem Stellvertreter vier übergeben usw. Es gibt viele Arten, es zu machen, aber bleiben Sie einfach bei eins plus fünf oder bei weniger als eins plus fünf, wenn Sie können.

Der Vorgesetzte des Gruppenleiters zählt nicht als Mitglied der Gruppe.

Hier und da verstoßen wir dagegen. Ein Komitee der Beweisaufnahme ist nicht so akzeptabel wie eine Ethik-Anhörung, denn eine Person sieht sich dabei mehr Leuten gegenüber. Prozesse vor Geschworenengerichten sind eine schreckliche Anspannung und eine Grausamkeit. Denn man muss etwa 14 Leuten gegenüberstehen! (Richter, Staatsanwalt, Geschworene.) Zu viele!

---

Dies sind also die Gesetze, die dem Organisieren zugrunde liegen.

Aber Sie können es auch alles auf dem Org Board haben und es nicht anwenden und zusammenbrechen. Wenn ein Führungssekretär sich an seinen Führungskräften vorbei direkt an fünfzehn Mitarbeiter wendet, kann das den Laden ruinieren, weil die Mitarbeiter in Apathie versinken, die Sekretäre in Nichtexistenz geraten und man hat Peng! – keine Org.

Ganz abgesehen also vom Gefahrzustand werden Verstöße gegen die *Befolgung* korrekter Gruppenorganisation jede Organisation, einen Planeten, einen Staat, eine Org in ein Durcheinander bringen.

Das ist es, was dem Niedergang und Fall von Zivilisationen zugrunde liegt: Der Staat beginnt, das Individuum zu regieren!

Eine Organisation besteht aus *Gruppen*, nicht Individuen. Und wenn diese Wahrheit nicht nur auf dem Papier, sondern auch im Leben befolgt wird und sie dort praktiziert wird, so wird dies eine glückliche Zivilisation, eine glückliche Nation und eine blühende Org schaffen.

---

## ZUSAMMENFASSUNG

EINE GROSSE ORGANISATION BESTEHT AUS GRUPPEN; EINE KLEINE BESTEHT AUS INDIVIDUEN.

Der Hauptunterschied zwischen dem wohlhabenden Westen und dem hungernden Osten besteht darin, dass der Westen noch immer Firmen zulässt. Dies bedeutet, dass die westlichen Nationen einigermaßen aus Gruppen zusammengesetzt und daher noch immer ziemlich erfolgreich sind.

EINE GRUPPE HAT DIE RICHTIGE GRÖSSE, WENN DIE INDIVIDUEN IN IHR SICH MIT LEICHTIGKEIT AUF EINER FREUNDLICHEN BASIS AN DEN

MANAGER DIESER GRUPPE WENDEN UND SICHER SEIN KÖNNEN, DASS ER WEISS, WAS SIE TUN UND WARUM UND OB SIE ES TUN.

Mehr als fünf Personen plus deren Führungskraft neigt dazu, eine zu große Gruppe zu sein.

Die fünf Personen unter einer Führungskraft können natürlich Führungskräfte von Gruppen sein. Und die fünf Personen unter einer jeden *dieser* Führungskräfte können Führungskräfte von Gruppen sein.

Wenn die Dinge nicht auf diese Weise organisiert sind, wird das Individuum erdrückt. Die Führungskraft wird durch Überarbeitung erdrückt und die Personen unter ihr sind überwältigt.

Das Übergehen einer Führungskraft verursacht, abgesehen davon, dass es die Führungskraft in den Zustand Gefahr setzt, eine Überwältigung der Mitglieder ihrer Gruppe und lässt sie weniger leisten und lässt sie sich angegriffen fühlen und vermindert deren Gefühl ihrer eigenen Stärke.

Zwei Leute plus eine Führungskraft ist auch eine Gruppe, aber die Führungskraft arbeitet nicht wirklich mit voller Kapazität.

Auch wenn sich jemand um allen Dev-T kümmert, wird eine Führungskraft überarbeitet sein, wenn sie über mehr als fünf Mitarbeitern steht.

Der Hauptgrund, weshalb Orgs klein bleiben, ist, dass sie, ganz gleich, wie wunderschön ausgefeilt ihre Org Boards sind, nicht wirklich das umsetzen, was auf dem Org Board ist. Sie übergehen oder schenken den Befehlslinien keine wirkliche Aufmerksamkeit und sind deshalb in der Praxis nur eine oder zwei übermäßig große Gruppen – was darin resultiert, dass sie weiterhin klein bleiben und überarbeitet und auch unterbezahlt sind, weil ihr System in der Praxis tatsächlich ineffektiv ist.

Die Moral ist: Setzen Sie die korrekte Aufstellung von Gruppen um, so wie sie das Org-Modell vorsieht, übergehen Sie niemals und expandieren Sie in dieser Weise und haben Sie damit glückliche Mitarbeiter.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 24. MÄRZ 1985

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE  
HCO  
MAAs/ETHIK-OFFICERS  
ALLE MITARBEITER

VERANTWORTUNG, KONTROLLE  
UND GEFAHRZUSTÄNDE

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	16. Jan. 66R Rev. 29.11.79	DER ZUSTAND GEFAHR
HCO PL	19. Jan. 66 III	DER ZUSTAND GEFAHR – VERANTWORTLICHKEITEN DES ERKLÄRENS
HCO PL	9. April 72R	DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR
HCO PL	18. Febr. 72	Führungs-Serie Nr. 8 DAS OBERE DREIECK
HCO PL	19. Dez. 82 II	DIE REPARATUR VERGANGENER ETHIKZUSTÄNDE

Eine Führungskraft kann dazu neigen, gelegentlich jemandes Verantwortungsbereich abzutrennen. Es ist ein technischer Punkt.

Da eine Definition von Verantwortung ist, seine Kontrolle eines Bereiches zu verteidigen, kann eine Führungskraft manchmal dazu neigen, diesen Kontrollpunkt abzutrennen.

Das ist der Mechanismus eines Gefahrzustandes.

Wenn jedes Mal, wenn eine Führungskraft es für notwendig hielte zu übergehen, dies von einer weiteren Zuweisung des Zustandes Gefahr begleitet wäre, und wenn diese Zustände wirklich gemacht würden, würde das gehandhabt sein.

Das gibt uns das Warum dessen, wie eine Führungskraft wiederholt in einen Bereich hineingezogen werden kann: Es ist das Versäumnis, den Gefahrzustand zuzuweisen und dafür zu sorgen, dass er durchgeführt wird. Das ist die Tech, die „out“ ist. Sehen Sie, die Untergebenen der Führungskraft trennen ihre Kontrolle ihres Bereichs ab, indem sie ihre Arbeit nicht erledigen.

## VERGANGENE ZUSTÄNDE

Ich erinnere mich an eine Einheit, die eine Menge Schwierigkeiten und Zwist hervorrief und schließlich übergangen wurde. Ihre Statistiken brachen zusammen und noch nach sechs Jahren hatten sie sich nie wirklich erholt. Und der Grund dafür war der nicht ausgeführte Gefahrzustand. Es wurde ihnen nie ein Zustand von Gefahr zugewiesen und daher hatten diejenigen, die sie übergangen hatten, genau von diesem Zeitpunkt an diese Einheit am Hals. Wenn Sie also einen Bereich haben, der ständig eine Quelle von Schwierigkeiten ist, kann nach einem früheren Gefahrzustand, der nie zugewiesen wurde, Ausschau gehalten und dieser repariert werden.

---

Das ist die Tech über Gefahrzustände, wenn sie im Vergleich zur Definition von Verantwortung angeschaut wird. Es ermöglicht eine Handhabung.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. APRIL 1972

AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

NR. 14 DER SERIE FÜR DEN ETABLIERUNGSBEAUFTRAGTEN

**ETHIK**

Das normale Niveau einer nicht gehuteten, Dev-T verursachenden, unproduktiven Org ist Out-Ethik.

Der Grund dafür, dass Sie in einer solchen Org so viele schwere Ethikaktionen stattfinden sehen – oder Situationen, wo schwere Ethikaktionen stattfinden sollten, dies aber nicht passiert – besteht darin, dass ihre AUSTAUSCH-Flows durcheinander sind.

Es ist wichtig, diese Tatsache zu kennen, da dieser Faktor alleine manchmal dazu verwendet werden kann, in dem Gebiet Personen, deren Ethik „out“ ist, in Ordnung zu bringen.

**KRIMINALITÄT**

Wenn wir nicht weiterhin in einem fernen Nirgendwo leben wollen, müssen einige Tatsachen von Situationen konfrontiert werden.

Ein Unvermögen, das Böse zu konfrontieren, führt Leute dazu, es zu ignorieren, es abzutun oder es überhaupt nicht zu sehen.

Umgekehrt kann es einen Personentyp geben, der wie ein Prediger aus alten Zeiten in allem nichts als Böses sieht und der, wahrscheinlich in seinem eigenen Herzen nach einem Vorbild suchend, glaubt, dass alle Menschen schlecht seien.

Der Mensch ist aber grundsätzlich gut (wie Sie im HCOB 28. Nov. 70, C/S-Serie Nr. 22, PSYCHOSE, nachlesen können). Wenn er sich auf irgendeinen Pfad des Bösen begibt, versucht er, sich selbst in Schranken zu halten und treibt sich selbst in einen Cave-in.

Die Tabelle der Einstufung des Menschen aus *Die Wissenschaft des Überlebens* war ganz richtig. Und solche Leute können auch durch die Oxford-Kapazitätsanalyse, bei der sich die Kurve auf der rechten Seite niedrig und klar unterhalb der Mittellinie befindet, gefunden werden.

Eine derartige Sache kann man natürlich durch Auditing in Ordnung bringen, doch der Esto hängt für die Handhabung der Probleme seiner Mitarbeiter nicht davon ab.

Von solchen Leuten gehen verbrecherische Handlungen aus, *es sei denn*, sie werden durch mehr Zwang von außen, keine böse Tat zu begehen, als sie selbst Druck von innen haben, es zu tun, *gehemmt*.

In der Mehrheit der Fälle wird Kriminalität nur durch ein solches Ungleichgewicht des Druckes in Schranken gehalten.

Wenn Sie in einer Organisation keine Ethikpräsenz haben, dann taucht Kriminalität auf.

Solche Leute lügen eher, als sich zum Konfrontieren bringen zu lassen. Sie geben falsche Berichte ab – sie benutzen sogar „PR“, was Öffentlichkeitsarbeit bedeutet, um zu vertuschen – und in unserem eigenen Jargon bedeutet „PR“, eine Menge falscher Berichte aufzustellen, die zur Tarnung von Müßiggang oder schlechten Handlungen dienen.

Wenn Sie Ethik nicht hineinbekommen, werden Sie Tech niemals hineinbekommen. Wenn Sie Tech nicht hineinbekommen können, werden Sie Admin nicht hineinbekommen.

Somit erlaubt das Fehlen der Ethik dem verbrecherischen Impuls, ungehemmt zu bleiben.

Ja, es könnte mit Tech gehandhabt werden. Aber um Geld zu erhalten, müssen Sie Admin „in“ haben.

Wenn es keine Ethik gibt und keine Methoden, sie hineinzubekommen, werden Sie, egal wie unangenehm es scheinen mag, Tech und Admin nie hineinbekommen.

Selbstverständlich gibt es immer den Faktor einer möglichen Ungerechtigkeit. Aber dagegen ist vorgesorgt. (Siehe HCO PL 24. Febr. 72, UNGERECHTIGKEIT.)

Wenn Ethik von kriminellen Personen eingesetzt wird (wie es bei manchen Regierungen geschieht), kann es recht grimmig werden.

Aber selbst dann dient Ethik als eine Einschränkung von geradezu glattem Gemetzel.

Unterlässt man es, Kriminalität in Angriff zu nehmen, kann man sich der daraus folgenden Verbrechen genauso schuldig machen, als hätte man sie selbst begangen!

Also muss Kriminalität als Umstand in Angriff genommen werden.

Sie wird standardgemäß mit den grundlegenden Richtlinien über Ethik und dem Ethik-Officer-System gehandhabt.

## AUSTAUSCH

Der unproduktive Mitarbeiter ohne Hatting, der nicht wirklich ein Verbrecher oder Psychotiker ist, kann dazu gebracht werden, kriminell zu werden.

Dies lässt ihn den Reihen der Kriminellen beitreten.

Das Ethiksystem findet auch auf ihn Anwendung.

Es gibt jedoch etwas, was ein Esto dagegen tun kann, das wahrhaftig Esto-Tech ist.

Dies liegt auf dem Gebiet des AUSTAUSCHES.

Wenn Sie sich an Ihr Produktklären erinnern, werden Sie sehen, dass Austausch etwas für etwas ist.

Krimineller Austausch ist: nichts vom Kriminellen für etwas von jemand anderem.

Ob nun Diebstahl, Bedrohung oder Betrug verwendet wird, das kriminelle Denken besteht darin, etwas zu bekommen, ohne etwas dafür herzugeben. Das ist offensichtlich.

Ein Mitarbeiter kann zu dieser Denkweise verleitet werden, indem:

IHM GESTATTET WIRD, ETWAS ZU ERHALTEN, OHNE DASS ER ETWAS BEITRÄGT.

Das ist, nebenbei bemerkt, der Schlüssel zum uralten Rätsel der Philosophen: „Was ist richtig oder falsch?“

EHRlichkeit ist der Weg zur GEISTIGEN GESUNDHEIT. Sie können das beweisen und beweisen es tatsächlich jedes Mal, wenn Sie jemanden gesund machen, indem Sie „seine Withholds ziehen“. Die Geisteskranken bestehen einfach aus einer brodelnden Masse von Overt-Handlungen und Withholds. Und es sind physisch sehr kranke Leute.

Wenn Sie jemanden unehrlich sein lassen, schaffen Sie bei ihm die Voraussetzung dafür, dass er körperlich krank und unglücklich wird.

Eine Nicht-Befolgung wurde in der traditionellen Ethik der Sea Org als Belastung und ein falscher Bericht als Zweifel bezeichnet.

Und es ist nur zu wahr.

Sie ermutigen tatsächlich Verbrechen, wenn Sie einer Person erlauben, für etwas nichts zu geben.

Seien Sie nicht erstaunt, dass Wohlfahrtsbezirke voll von Raub und Mord sind. Die Leute dort geben nichts für etwas.

Wenn *Austausch* „out“ ist, gerät das ganze soziale Gleichgewicht aus den Fugen.

Jedes volle Stipendium, das eine Org je gewährt hat, endete in einem Schlamassel.

Wenn Sie einen professionellen Preclear einstellen, der einfach herumsitzt und müßige Bewegungen macht, während ihn die Leute auditieren und etwas für ihn beitragen, SEIEN SIE NICHT ERSTAUNT, WENN ER IMMER KRÄNKER WIRD.

Er trägt als Gegenleistung nichts bei und endet in Überwältigung!

Auf ähnliche Weise könnten Sie auch bei jemandem einen ARK-Bruch verursachen und ihn krank machen, wenn Sie ihn aktiv davon abhalten, als Gegenleistung etwas beizutragen.

Es ist der AUSTAUSCH, der den Inflow und Outflow aufrechterhält, der einer Person Raum um sie herum gibt und die Bank von ihr fernhält.

Es gibt eine ganze Anzahl von Arten, wie diese Flows des Austausches aus dem Gleichgewicht gebracht werden können.

Es geht nicht gleich viel hinaus, wie hereinkommt. Gleiche Mengen sind kein Faktor. Wer kann Goodwill oder Freundschaft messen? Wer kann tatsächlich den Wert berechnen, ein Wesen vor dem Tod in jedem Leben zu retten? Wer kann die Belohnung messen, die aus Stolz auf eine gut gemachte Arbeit oder Lob besteht?

Denn alle diese Dinge haben für verschiedene Menschen verschiedene Werte.

In der materiellen Welt glaubt diejenige Person, deren Austauschfaktor „out“ ist, vielleicht, dass sie „Geld macht“. Nur eine Regierung oder ein Falschmünzer „macht Geld“. Man muss etwas produzieren, das für Geld *ausgetauscht* werden kann.

Genau hier ist der Austauschfaktor „out“.

Wenn die Person für das, was sie erhält, keine Gegenleistung erbringt, dann gehört ihr das Geld nicht.

Beim Produktklären vieler Leute stellte man fest, dass einige annahmen, dass ihnen ihr Essen, ihre Kleidung, ihr Bett und ihre Zuteilung nicht aufgrund ihrer Produktion gehören würde. Es gehörte ihnen, weil sie „eben einfach da waren“. Diese komische „Logik“ verdeckte die Tatsache, dass diese Leute auf ihrem Posten wenig oder nichts produzierten. Dennoch erhoben gerade sie als erste ein Protestgebrüll, wenn sie kein (für die Organisation) teures Auditing oder Kurse oder Tech bekamen!

Demgemäß wird solch eine Person, die nicht gehutet ist oder die nicht dazu gebracht wird zu produzieren, krank werden.

Interessanterweise verbessert sich die Moral einer Person, wenn sie produktiv wird.

Umgekehrt sollte es Ihnen ziemlich klar sein, dass eine Person, die nicht produziert, geistig oder körperlich krank wird. Denn ihr *Austauschfaktor* ist „out“.

Wenn Sie also eine Person mit niedrigen Statistiken belohnen, dann berauben Sie nicht nur die Person mit hohen Statistiken, sondern treiben auch die Person mit niedrigen Statistiken in einen Cave-in!

Ich glaube nicht, dass Wohlfahrtsstaaten irgendetwas anderes im Sinn haben!



Die Aufstände im alten Rom wurden durch diese Faktoren verursacht. Dort verschenkte man Brot und Spiele an ein Volk, das schließlich so primitiv wurde, dass es sich nur an Folter und grausamem Tod in der Arena erfreuen konnte!

Ein großer Teil dieses Ungleichgewichts beim Austausch rührt von der Kinderpsychologie her, wo das Kind weder irgendetwas beisteuert noch irgendetwas beisteuern darf.

Genau das ist es, was das Kind zuerst durch Gefühle der Verpflichtung seinen Eltern gegenüber überwältigt und dann im Teenageralter als eine völlige Auflehnung hervorbricht.

Kinder, denen es gestattet wird, beizutragen (nicht als eine niedliche Sache, sondern als wirklichen Beitrag), lassen die Kinder gleichen Alters, die nichts beitragen, als rasende Irre erscheinen! Es ist der grausame Sadismus der modernen Zeiten, der die nächste Generation auf diese Weise zerstört. Glauben Sie nicht, es sei nicht beabsichtigt. Ich habe die OCA-Kurven solcher Eltern, die es tun, überprüft!

Wenn also eine Person in diesem Leben mit einem völlig verkehrten Austausch aufgezo-gen worden ist, hat der Esto manchmal alle Hände voll zu tun!

Er hat es mit anerzogener Kriminalität zu tun!

### WAS ER TUN KANN

Die Abhilfe ist ziemlich einfach.

Als Erstes muss man alles über AUSTAUSCH wissen, wie es in den Richtlinienbriefen über das Produktklären behandelt wird.

Dann muss er dies speziell mit Leuten, die nicht produzieren, klären.

Er sollte sie dazu bringen, daran zu arbeiten, wie dies sich zu ALL IHREN DYNAMIKEN IN DEREN BEZIEHUNG ZU JEDER ANDEREN DYNAMIK verhält.

Das heißt, er muss mit der Person die Definitionen der Dynamiken *sorgfältig* klären; dann lässt er sie eine große (eigene) Karte aufzeichnen und sagen, was sie der ersten Dynamik gibt und was diese ihr gibt. Dann, was sie der zweiten Dynamik gibt und was diese ihr gibt. Und so weiter die Dynamiken hinauf.

Jetzt lassen Sie sie „ihre eigene zweite Dynamik“ betrachten. Was gibt ihre zweite Dynamik ihrer ersten Dynamik? Was gibt ihre zweite Dynamik der zweiten Dynamik und was gibt sie der Person?

Und so weiter, bis Sie ein Netzwerk dieser Austauschpfeile haben, wobei jeder in beide Richtungen geht.

Wenn Ihre TRs gut sind, Sie die Aufmerksamkeit der Person haben und sie gewillt ist, mit Ihnen zu sprechen, wird sie irgendwann im Verlauf davon eine ziemliche Erkenntnis haben!

Wenn es eine große Erkenntnis ist, dann ist dies das Endphänomen davon.

Und seien Sie nicht überrascht, wenn Sie bei einer Person dann und wann eine physische Veränderung der Gesichtsform erleben!

## ZUSTÄNDE ENTLANG DER DYNAMIKEN

Eine Art Ethik-„Aktion“ kann durchgeführt werden, indem man der Person die Zustandsformeln gibt (siehe OEC-Band 0, Grundlegender Mitarbeiter-Hut. Der HCO PL vom 14. März 68 gibt einem die Tabelle an).

Führen Sie bei der Person Methode-4-Wortklären auf die Tabelle der Zustände durch und greifen Sie jegliche weiteren missverstandenen Wörter auf.

Lassen Sie die Person die *Formel* von jedem dieser Zustände in der Tabelle studieren, damit sie die Zustände und die Formeln kennt.

Wenn sie nun dies alles ohne missverstandene Wörter versteht, müssen Sie mit ihr die mit ihren Dynamiken 1 bis 8 verknüpften Wörter und die Dynamiken selbst klären.

Jetzt sind Sie für die Milliarden-Dollar-Frage bereit.

Fragen Sie sie, welches ihr Zustand auf der ersten Dynamik ist. Lassen Sie sie die Formeln studieren. Kaufen Sie ihr keine zungenfertige PR ab.

Bewerten Sie nicht oder werten Sie nicht ab. Wenn die Person sich vollkommen sicher ist, was ihr Zustand auf der ersten Dynamik wirklich ist, wird sie zu einer Erkenntnis gelangen.

Jetzt greifen Sie die zweite Dynamik ihren einzelnen Teilen nach auf – Sex, Familie, Kinder. Erhalten Sie einen Zustand für jeden.

Sie fahren in ähnlicher Weise jede einzelne Dynamik hinauf fort, bis Sie einen Zustand für jede haben.

Jetzt beginnen Sie wieder mit der ersten Dynamik.

Setzen Sie Ihre Arbeit auf diese Weise fort.

Sie werden erstaunt feststellen, dass sie *auf jeder einzelnen Dynamik* aus einem falschen, hohen Zustand heraus zu einem niedrigen Zustand gelangen und dann wieder aufsteigen wird.

Irgendwann im Verlauf dieser Aktion wird sie beginnen, sich merklich zu verändern.

Wenn Sie eine Person haben, die fortwährend in schweren Ethikmaßnahmen steckt oder die out-ethisch ist (wir verwenden dafür den Begriff „Ethik-Lockvogel“) und die umherstolpert, können Sie eine S&D mit ihr durchführen und damit sehr oft ihre Zukunft für sie retten.

Wenn Sie es mit einer solchen Person zu tun haben, tun Sie dies zuerst, bevor Sie den Austausch entlang der Dynamiken mit ihr durchführen.

Mit anderen Worten, Sie verwenden dies bei einem „Ethik-Lockvogel“, und wenn er sich dann daraus befreit hat, führen Sie den Austausch entlang der Dynamiken bei ihm durch.

## ZUSAMMENFASSUNG

Wenn alles schwarz aussieht, wenn Sie falsche Berichte erhalten und wenn die Dinge, die Ihnen als erledigt gemeldet wurden, nicht erledigt worden sind, und das, was tatsächlich getan wurde, Overt-Produkte waren, und wenn die Statistiken trotz all Ihrer Arbeit einfach *nicht* hinaufgehen, dann stehen Ihnen immer noch drei Lösungen zur Verfügung:

1. BEKOMMEN SIE ETHIK BEI DER ORG HINEIN.
2. FÜHREN SIE BEI EINZELPERSONEN AUSTAUSCH DURCH.
3. BRINGEN SIE BEIM ETHIK-LOCKVOGEL ZUSTÄNDE ENTLANG DER DYNAMIKEN ZUR ANWENDUNG.

Und danach erhalten Sie eine starke, gerechte Abteilung 1, Unterabteilung 3 aufrecht.

Sie werden erstaunt sein!

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



# RECHTSPRECHUNG

---

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. MÄRZ 1965  
AUSGABE III

ALLGEMEIN NICHT  
WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

HCO (ABTEILUNG 1)  
RECHTS-HUT

RECHTSPRECHUNG

Es gibt einige Dinge, die Sie fest im Gedächtnis behalten müssen, wenn Sie von der Rechtsfunktion von HCO Gebrauch machen müssen:

1. Nur diejenigen, die kriminell veranlagt sind, wünschen sich eine Gesellschaft, in der der Kriminelle die Freiheit besitzt, sich so zu verhalten, wie es ihm gefällt.
2. Nur diejenigen, die kriminell veranlagt sind, haben genügend Furcht vor dem Recht, um dagegen zu protestieren und sich darüber zu beklagen, dass es existiert.
3. Ohne Ordnung kann nichts wachsen oder expandieren.
4. Recht ist einer der Wächter, der dafür sorgt, dass der Kanal des Voranschreitens ein Kanal bleibt und nicht zu einem gestoppten Fluss wird.
5. Alle reaktiven Verstände können Schmerz und Unbehagen auf ein Wesen ausüben. Sie verlangen die Unterdrückung des Guten und das Erschaffen des Schlechten. Bei der Rechtsprechung müssen Sie daher einfach ein kleines bisschen mehr Einhalt gebieten, als eine Bank eine schlechte Handlung aufzwingen kann. Die äußere Bedrohung braucht nur gerade genug zu sein, um zu bewirken, dass der innere Druck, Unrecht zu begehen, das kleinere der beiden Unbehagen ist. Urteilsvermögen liegt darin begründet, wie viel äußerer einschränkender Druck angewendet werden muss.
6. Anständige Leute sind für das Recht. Bringen Sie die Meinung der Mehrheit, die es sich wünscht, nicht mit dem Geknurre der wenigen, die es fürchten, durcheinander.
7. Eine Person, die ihre kriminellen Absichten dramatisiert, kann sehr wütend werden, wenn sie nicht daran gehindert wird, andere zu verletzen.
8. Ein Thetan ist gut. Er erfand eine Bank, um andere gut zu halten. Dieser Mechanismus ging schief. Und deshalb sind wir hier.

9. In einer Sitzung würden Sie einen Einbrecher davon abhalten, ins Zimmer hereinzuplatzen und den Preclear zu stören. In Scientology halten Sie Missetäter draußen, sodass wir mit unserer Sitzung mit der Gesellschaft fortfahren können.
10. Halten Sie nach der Person Ausschau, die am meisten über das Recht schimpft, und Sie werden die Person haben, nach der Sie gesucht haben.
11. Der einzige Overt im Umgang mit Recht ist, nicht für das größte Wohl der größten Anzahl zu arbeiten.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. MÄRZ 1965  
AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

HCO (ABTEILUNG 1)  
RECHT  
MITARBEITER-HUT

RECHTE EINES MITARBEITERS SOWIE  
VON STUDENTEN UND PRECLEARS  
AUF RECHTSPRECHUNG

1. Nebst anderen Funktionen, die HCO innehat, ist es die Rechtsbehörde von Scientology und Scientologen.
2. Alle Angelegenheiten internen Rechts in Orgs, Komitees der Beweisaufnahme und Beschwerden werden dem auf dem Org Board angegebenen HCO-Personal vorgelegt.
3. Alle Scientologen und Mitarbeiter stimmen, indem sie Posten oder die Mitgliedschaft annehmen, damit überein, sich an die HCO-Kodizes zu halten. Diese schließen die Rechtskodizes ein.
4. Das HCO-Recht gilt für die ganze Scientology und alle Scientologen.
5. Wenn wir *gesetzliche* Angelegenheiten sagen, meinen wir die Gesetze außerhalb und die dortigen Gesetzeseinrichtungen, also z.B. Anwälte, zivile Gerichtshöfe, Prozesse, Verträge und körperschaftliche und urheberrechtliche Angelegenheiten. Dies fällt unter Abteilung 3.
6. Wenn wir *RECHT* sagen, so meinen wir HCO, Abteilung 1, interne Aktivitäten, wie Komitees der Beweisaufnahme, interne Durchsetzung und Disziplin. Das Scientology Recht schützt die Rechte von Scientologen, verhindert Ungerechtigkeit, verhindert Bestrafung aus einer Laune heraus und bringt Ordnung. Vor den Rechtskodizes war die Disziplin nicht für jeden im gleichen Maße unparteiisch und häufig ungerecht. Die HCO-Rechtskodizes verbesserten dies, indem sie Verstöße und Strafen bekannt machten und milderten. HCO-Recht verhindert, dass jemand zu Unrecht in Ungnade fällt, degradiert, versetzt oder entlassen wird und schützt das Ansehen und die Arbeitsstelle des Mitarbeiters davor, fälschlicherweise bedroht zu werden.
7. In einem einer Unterabteilung oder Org zugewiesenen Zustand von Notlage können Mitarbeiter degradiert, versetzt oder entlassen werden, da die

Zuweisung des Zustandes Notlage die Rechtskodizes suspendiert. Es gibt also keine Berufung. Außerdem können Vergehen noch immer Gegenstand von Komitees der Beweisaufnahme werden. Was man unternehmen muss, ist, nicht in einen solchen Zustand zu geraten. Vermindertes Aktivitätsvolumen und andere Angelegenheiten, die alle auf den OIC-Schaubildern jeder Woche zu finden sind, sind der *einzig*e Nachweis, der benutzt wird, um einen Zustand von Notlage zuzuweisen. Man kann nicht einen Zustand von Notlage zuweisen, es sei denn, diese Statistikkurven zeigen einen Zustand des Niedergangs.

8. Wenn die Org oder Unterabteilung sich nicht in einem Zustand von Notlage befindet, so sind die schützenden Rechtskodizes voll in Kraft.
9. Ein Mitarbeiter, der glaubt, er sei fälschlicherweise ins Unrecht gesetzt worden, kann (außer wenn in seiner Unterabteilung oder Org ein Zustand von Notlage besteht) bei HCO um ein Komitee der Beweisaufnahme ersuchen, mit sich selbst als einer beteiligten Partei und dieses Komitee der Beweisaufnahme *muss* ihm gewährt werden. Er muss sich jedoch damit einverstanden erklären, sich an die Untersuchungsergebnisse des Komitees zu halten. Das Komitee kann bei Fällen von Ungerechtigkeit jegliche verloren gegangene Entlohnung zusprechen, nicht aber Schadenersatz. Keine höhere Führungskraft der Org kann als beteiligte Partei in Berufungsangelegenheiten genannt werden, wenn ein Untergebener darum ersucht, jedoch kann jemand *unterhalb* des Ranges eines Führungsratsmitglieds als Zeuge benannt werden. Ein Führungsratsmitglied kann von niemandem in seiner oder ihrer Org – einschließlich anderer Führungsratsmitglieder dieser Org – vor *irgendein* Komitee der Beweisaufnahme geladen werden. Nur eine höhere Org kann Führungsratsmitglieder einer untergeordneten Org vor ein Komitee der Beweisaufnahme laden, und dann nur für ein Verbrechen oder Schwerverbrechen und dann auch nur in den Räumlichkeiten der höheren Org. Versuchen Sie also nicht, Führungsratsmitglieder in irgendeinem Komitee der Beweisaufnahme als beteiligte Parteien anzuführen, und versuchen Sie nicht, irgendein Mitglied irgendeiner höheren Org in irgendeinem Komitee der Beweisaufnahme anzuführen, um das von irgendjemandem in einer niedrigeren Org ersucht wird.
10. Wenn ein Mitarbeiter einen anderen Mitarbeiter zu verklagen wünscht oder die Wiedergutmachung eines Unrechts erwirken will, so kann er bei HCO um ein *ziviles* Komitee der Beweisaufnahme ersuchen. HCO ernannt gewöhnlich *einen* höheren Mitarbeiter, über den die beiden Kontrahenten übereinstimmen können. Der höhere Mitarbeiter hält eine oder mehrere Sitzungen ab und beide Kontrahenten müssen sich sowohl an seine Untersuchungsergebnisse als auch seine Zusprechung von irgendwelchem Geld oder Schadenersatz oder der Wiedergabe von Eigentum halten. Es gibt keine weitere Berufung. Ein *ziviles* Komitee der Beweisaufnahme hält sich an die gleiche Verfahrensweise und hat die gleichen Rechte wie irgendein anderes Komitee der Beweisaufnahme. Ein ziviles Komitee der Beweisaufnahme kann nicht von sich im Streit befindlichen Ko-Auditoren beantragt werden. Diese müssen beim D of P Gehör finden und sich an den Rat des D of P halten.



11. Studenten oder PCs dürfen nicht um Komitees der Beweisaufnahme wegen Ursachen ersuchen, die im Verlaufe eines Kurses oder Intensivs auftreten, können sich aber schriftlich an den Beauftragten für Dienste von Abteilung 2 wenden. Angelegenheiten, die unter die Rechtskodizes fallen, müssen sie jedoch an HCO berichten.

Es gibt keine Regeln und Vorschriften für Studenten außer den Rechtskodizes. Alle anderen sind abgeschafft. Die Strafen, die zugewiesen werden können, sind: Für einen Fehler einen Verweis des Instruktors; für ein Vergehen ein Pink-Sheet, welches abgeschlossen werden muss, bevor die Klassifizierung zuerkannt wird; für ein Verbrechen ein bis drei Wochen im HGC auf eigene Kosten des Studenten. Für Verstöße, wie sie in den Rechtskodizes enthalten sind, kann auch ein Komitee der Beweisaufnahme über einen Studenten oder Preclear einberufen werden.

12. In Zeiten von Belastung, Aufruhr, Revolte oder physischer Bedrohung kann ein HCO-Mitarbeiter jeden anderen beliebigen Scientologen augenblicklich zur Hilfeleistung abordnen, indem der HCO-Mitarbeiter einfach laut sagt: „HCO. Schaffe Ordnung“, und damit auf irgendeine Weise zu verstehen gibt, dass der Scientologe oder die Scientologen, die anwesend sind, einschreiten oder handeln sollten. Jeder Scientologe, dessen Hilfe in dieser Weise befohlen wird, vertritt sofort aufgrund benötigter Hilfeleistung Abteilung 1, und er kann nicht wegen irgendeiner Handlung, die er begangen hat, als er während des Zeitraums der Belastung HCO Hilfe leistete, vor einem Komitee der Beweisaufnahme angeklagt werden, und er muss von der Organisation vor jeder Zivilbehörde geschützt werden und die Organisation muss jegliche Geldstrafen oder Unkosten bezahlen, die hierdurch entstanden sind, sowie auch angemessene Kosten für Beschädigung der Kleidung oder Krankenhausbetreuung. Wenn das Geschehnis vorüber ist, muss der HCO-Mitarbeiter sagen: „HCO dankt Ihnen dafür, dass Sie Ordnung geschaffen haben“ und auf diese Weise die Abordnung beenden.

Ein HCO-Mitarbeiter, der verlangt, dass eine oder mehrere Personen aus den Räumlichkeiten oder einer Zusammenkunft oder aus einem Bereich hinausgeworfen werden, braucht lediglich auf die Person oder die Personen zu zeigen und zu sagen: „HCO. Ordnung!“ Jeder anwesende Mitarbeiter oder Scientologe ist damit sofort zur Hilfeleistung abgeordnet, wie im Obigen, und muss sofort handeln, um den Hinauswurf auszuführen, oder muss mit einer Anklage im Rahmen der Rechtskodizes rechnen, wenn er es versäumt, das zu tun. Dies kann unter jeglichen Umständen verwendet werden, ganz gleich, wie harmlos der Missetäter ist, sogar bis hin zu liederlichen oder unbefugten Personen in den Räumlichkeiten oder in einem Büro. Wenn die Person oder die Personen entfernt sind, hebt der HCO-Mitarbeiter die Abordnung auf, indem er sagt: „HCO dankt Ihnen für die Ordnung.“ Diese Befehle finden selbst dann Anwendung, wenn die Person, die eine Störung verursacht, ein Sektionsleiter, ein Direktor oder ein Ratsmitglied einer anderen Abteilung ist, und niemand darf dafür diszipliniert werden, dass er Folge geleistet hat, kann hingegen im Rahmen der Rechtskodizes mit einer Anklage rechnen, wenn er nicht Folge leistet.

13. Mitarbeiter anderer Abteilungen sind zwar selbst mit reichlicher Autorität innerhalb ihrer eigenen Abteilungen ausgestattet, um ihr eigenes Personal zu handhaben, aber wenn sie Belastung oder Gefahr vorhersehen, wo es Scientologen im Allgemeinen betrifft, so dürfen sie nicht das Recht in die eigenen Hände nehmen, denn dies ist ein Hut von Abteilung 1, HCO. Und Abteilungen dürfen sich nicht in den Funktionen überschneiden. Wenn es Angelegenheiten zwischen verschiedenen Abteilungen oder Personen betrifft, die keine Mitarbeiter sind, dann sollten sie sorgfältig darauf achten, dass sie einen HCO-Mitarbeiter anwesend oder zur Verfügung haben, was eine weise Vorsichtsmaßnahme für den Fall ist, dass es möglicherweise zu Anklagen oder einem Komitee der Beweisaufnahme kommt; dann würde ein HCO-Mitarbeiter als Zeuge von Bedeutung sein.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-FÜHRUNGSBRIEF VOM 18. MÄRZ 1965

AN: ALLE MITARBEITER

VON: RON

THEMA: RECHT

SCHÜTZEN SIE IHREN POSTEN, IHRE POSITION, IHR ANSEHEN, IHRE ORG UND SCIENTOLOGY MIT DEN HCO-ETHIKKODIZES.

Beenden Sie Unsicherheit und Furcht. Die HCO-Ethikkodizes setzen diesen ein Ende.

Seien Sie frei von launenhafter Bestrafung, Entlassung aufgrund von Gerüchten und fortwährenden Postenwechseln. Die HCO-Ethikkodizes lassen Sie wissen, wann Sie Recht und wann Sie Unrecht haben.

Sie haben Anspruch auf Rekurs gegen Ungerechtigkeit. Er wird Ihnen von den HCO-Ethikkodizes gewährt.

Standardisieren Sie die Regeln in unseren Organisationen, damit ein Scientologe weiß, wo er steht.

Es liegt Freiheit darin zu wissen, was als richtig und was als falsch erachtet wird.

Es gibt nur dann Sklaverei, wenn niemand Bescheid weiß und alle Regeln improvisiert sind.

Die Unruhe unserer Organisationen war vollständig das Ergebnis der Gesellschaft, in die wir uns hineinbewegen. Aufgrund von Regierung durch Krawall und Einschüchterung findet man heute eine steigende Verbrechensrate vor und immer weniger Freiheit. Wir haben überlegenes Wissen. Wir werden in dem Ausmaß wachsen, in dem wir überlegene Ordnung demonstrieren können. Unsere Organisationen und Posten wurden 15 Jahre lang durcheinander gebracht – nicht aufgrund unseres eigenen Handelns, sondern aufgrund der abnehmenden Fähigkeit der Gesellschaft, mit Leuten umzugehen. Wir können heute nicht nach Recht in den Händen dessen Ausschau halten, was als Zivilisation gilt.

Wenn wir in uns selbst und in unseren Organisationen ein höheres Ausmaß an Ordnung demonstrieren als die Gesellschaft, in die wir hineinexpandieren, wird sich die Gesellschaft *allein dadurch* unter uns begeben.

Wenn es in unseren Gruppen besseres Recht, leichteren Rekurs gegen Ungerechtigkeit und einen höheren Sinn für Ordnung gibt, werden Leute sich unter uns begeben, da sie in uns eine größere Sicherheit und Gewissheit finden als in dem Irrenhaus, das heutzutage als „die Welt draußen“ gilt.

Diese Welt wird sich so schnell und in dem Ausmaß in unsere Richtung begeben wie wir eine überlegene Kultur erreichen.

Wir müssen nur – jeder Einzelne von uns – auf unseren Rechten unter den HCO-Ethikkodizes und deren einheitlicher Durchsetzung bestehen, und wir werden sowohl Expansion als auch allergrößten Einfluss in der Gesellschaft erlangen.

Es ist nicht schwierig durchzuführen. Und wir werden dafür entlohnt. Ob wir unsere Arbeit gut machen, wird unter den Ethikkodizes gänzlich aufgrund von Statistiken analysiert, niemals aufgrund von Gerüchten oder Meinungen.

Unter den Ethikkodizes kann niemand ohne Grund degradiert, versetzt oder entlassen werden, und er muss wiedereingesetzt werden, falls er falsch behandelt worden ist. Unter den Ethikkodizes kann kein Vorgesetzter durch Massentlassungen „das Budget ausgleichen“ – statt dessen muss er neue Arbeit beschaffen und für neues Einkommen sorgen.

Unter den Ethikkodizes werden diejenigen Mitarbeiter, die Ihre Gehaltseinheit schmälern, anhand von Statistiken ausfindig gemacht und werden besser für ihre Posten ausgebildet oder gecoach, bis sie sie erledigen können. Nur eine absolute Weigerung, sich zu verbessern, kann sie vor ihre Kollegen bringen, damit sie den Grund erklären.

#### DIE GESAMTHEIT VON STÄRKE IST GEORDNETER FORTSCHRITT.

Unsere Organisationen sind nun rationalisiert, um alles, dem wir begegnen, in den Griff zu bekommen. Unsere Organisations-Technologie stammt von Stufe VII. Ein Teil dieser Technologie besteht darin, Ordnung zu bringen und in Scientology Gruppen für uns eine sichere Umgebung zu schaffen, in der wir arbeiten können. Genauso, wie niemand in einem Raum auditieren kann, in den ständig jemand eindringt, kann auch niemand arbeiten, ohne dass wir uns selbst vor der Enturbulierung der Gesellschaft um uns herum und ihrem Mangel an Ordnung schützen.

Die Ethikkodizes sind Teil unserer Programmerstellung für Expansion.

Ihr größtmöglicher persönlicher Schutz liegt darin, die Ethikkodizes zu kennen und zu verstehen sowie in allen derartigen Angelegenheiten ausschließlich Ethikkodizes zu verwenden. Ihr Fortschritt als Mitarbeiter und als Org hängt von diesen ab.

Bringen Sie sie zum Funktionieren.

Herzlichst,

Ron

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 10. APRIL 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER  
STHIL-MITARBEITER  
AM ANSCHLAGBRETT  
ANZUBRINGEN  
HÜTE ALLER  
NEUEN MITARBEITER

### ENTLASSUNGEN, VERSETZUNGEN UND DEGRADIERUNGEN

Es ist möglicherweise nicht allen Mitarbeitern bewusst geworden, dass HCO-Rechts-Richtlinienbriefe es verbieten, Mitarbeiter zu entlassen, zu degradieren oder zu versetzen.

Nur Personen mit „vorläufigem“ oder „probeweisem“ Status können entlassen werden, denn sie sind bis jetzt nicht vollständige Mitarbeiter. Nur Personen mit dem Status des Amtierenden oder Stellvertreters können degradiert werden, da die Anstellung nicht permanent ist.

Alle anderen, die ohne ihre Einwilligung degradiert, versetzt oder entlassen werden sollen, müssen vor ein Komitee der Beweisaufnahme geladen werden. Nur dann, wenn die Befunde des Komitees eine Entlassung, Degradierung oder Versetzung empfehlen, kann dies geschehen.

Ein Komitee der Beweisaufnahme wird über den HCO-Sekretär durch das Büro von L. Ron Hubbard einberufen und setzt sich aus anderen Mitarbeitern, ähnlich wie Sie selbst, zusammen. Sein ganzer Zweck besteht darin, Beweise zu erhalten und Maßnahmen zu empfehlen, die das Büro von L. Ron Hubbard dann modifiziert oder anordnet. In dieser Org existieren keine anderen Rechtsmaßnahmen oder Bestrafungen als diejenigen, die in Rechts-Broschüren oder -Briefen zu finden sind.

Wenn eine Person unrichtigerweise entlassen, degradiert oder versetzt wird, kann sie vom HCO-Sekretär ein Komitee der Beweisaufnahme beantragen und Rekurs bekommen. Eine Person, die dies beantragt, darf nicht zusätzlich beantragen, dass auch ihre Vorgesetzten zur Rechenschaft gezogen werden, aber es können Beweise von ihnen (den Vorgesetzten) erhalten werden. Wenn Ihre Vorgesetzten außerhalb der Rechtskodizes gehandelt haben, kann höhere Autorität mit ihnen in genau der gleichen Weise verfahren.

Ihr Posten ist sicher. Er ist auch durch die Rechtskodizes von HCO gedeckt. Diese können in HCO (Hubbard-Kommunikationsbüro)-Richtlinienbriefen gefunden

werden, die in vervielfältigter Form im Büro des HCO-Sekretärs eintreffen und die auch in Form einer Broschüre verfügbar gemacht werden.

Halten Sie die Rechtskodizes einer sicheren Arbeit und einer friedlichen Organisation zuliebe ein.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. APRIL 1965

AUSGABE III

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

**ETHIK  
REVIEW**

(Korrektur zum HCO PL vom 24. April 65,  
REVIEW, und zusätzliche Ethik-Daten)

Gemäß HCO PL vom 28. April 65 III, POWER-PROZESSE, und anderen PLs späteren Datums dürfen Befehle zu Auditing oder Ausbildung nicht als Urteil erteilt oder in einem Ethik-Gericht oder von einem Komitee der Beweisaufnahme oder aus irgendeinem anderen Grund verwendet werden. Auditing und Ausbildung sind Belohnungen.

Ein Student, der die Disziplin stört und sich entgegen den Ethik-Kodizes verhält, darf vom Direktor für Prozing, Direktor für Ausbildung oder vom Ethik-Personal oder anderen Personen in einer Org nicht zu Review beordert werden.

**BEORDERN VON STUDENTEN UND PCS**

Personal der technischen Abt. und der Qualifikationsabteilung, insbesondere der Technische Sekretär und Qualifikationssekretär, der Direktor für Einschätzungen, der Direktor für Prozing und der Direktor für Ausbildung, der Direktor für Überprüfungen, der Direktor für Review und der Direktor für Zertifikate können Studenten oder PCs zu Review, zum Kurs, zum HGC oder irgendwo in oder um diese zwei Abteilungen herum beordern, ohne dass dabei irgendwelche Ethikaktionen impliziert sind. Es ist einfach normal und wird gemacht, um Studenten und PCs auf den Weg zu höheren Stufen zu bringen.

Ethikaktionen dürfen nur Ausbildung suspendieren oder Auditing verweigern.

Daher muss ein Student, der zur Disziplinierung zu Ethik beordert wird und der dann nicht ein angemessenes Versprechen und Beispiel guten Verhaltens und Befolgens abgibt, gründlich untersucht werden, sogar bis in seinen eigenen Bereich, und darf in der Zwischenzeit nicht ausgebildet oder auditiert werden.

Der Student darf jedoch nicht entlassen oder ausgeschlossen werden, es sei denn, die vollständigen Ethikaktionen und -verfahren sind unternommen worden.

Alle Urteile, die eine Verweigerung von Ausbildung oder Prozing mit sich bringen, müssen einen Weg enthalten, um das Recht, auditiert oder ausgebildet zu

werden, in einer bestimmten Zeit oder unter bestimmten Bedingungen wiederherstellen zu können.

## STUDENTEN UND PCs UND ETHIK

Die Routineaktion von Ethik ist es, zu verlangen, dass er sein Verhalten neu beurteilt und ein unterzeichnetes Versprechen für gutes Verhalten für einen bestimmten Zeitraum abgibt. Wenn der Student oder PC sich weigert, ein solches Versprechen abzugeben, dann ist die nächste Aktion von Ethik eine Untersuchung des Verhaltens vom Studenten auf Kurs oder vom PC im Prozinging. Wenn der Student, nachdem er mit den Daten konfrontiert wurde, sich noch immer weigert, das Versprechen abzugeben, unternimmt Ethik eine volle Untersuchung im eigenen Bereich des Studenten oder des PCs. Wenn der Student oder PC sich immer noch weigert zu kooperieren, dann kommt der Student vor ein Ethik-Gericht, welches ein Urteil fällen kann.

## REKURS

Nur nachdem ein Urteil von einem rechtlichen Gremium wie z.B. einem Ethik-Gericht oder einem Komitee der Beweisaufnahme gefällt worden ist oder nach einer illegalen Disziplinarmaßnahme kann ein Student oder PC *Rekurs* ersuchen.

Normalerweise reicht ein Student oder PC, bevor er *Rekurs* ersucht, eine *Petition* an das Büro von L. Ron Hubbard ein, wenn er nicht bereit ist, die Disziplinierung zu akzeptieren, aber dies muss sofort getan werden.

Wenn auf die *Petition* eine negative Erwiderung erfolgt, so kann der Student oder PC *Rekurs* ersuchen.

*Rekurs* muss von der einberufenden Autorität ersucht werden, die die örtliche Rechtsprechungsgewalt über den Studenten oder PC hatte, und darf nicht von einer höheren Autorität ersucht werden. Eine Bitte an eine höhere Autorität als diejenige Ethikaktivität, die das Urteil gefällt hat, ist eine *Petition*, nicht ein *Rekurs*.

## KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME

Ein Komitee der Beweisaufnahme wird als die härteste Form von Ethikaktion betrachtet.

Ein solches darf nicht grundlos angedroht oder ersucht werden.

Nur ein Komitee der Beweisaufnahme kann Suspendierung empfehlen oder Zertifikate oder Auszeichnungen oder Mitgliedschaften zurückziehen oder Entlassung empfehlen.

Das Büro von LRH genehmigt alle Untersuchungsergebnisse von Komitees der Beweisaufnahme, bevor sie in Kraft treten können.

Ein Mitarbeiter darf nicht ohne ein Komitee der Beweisaufnahme suspendiert, degradiert oder widerrechtlich aus seiner Abteilung versetzt oder entlassen werden.



Erst nach dieser Aktion (oder einer widerrechtlichen Degradierung, Versetzung oder Entlassung) wie oben beschrieben, kann um Rekurs ersucht werden.

Studenten oder PCs können allerdings durch ein Ethik-Gericht versetzt oder in Stufe oder Grad degradiert werden. Und die Aktion, den Studenten oder PC zu einem Ethik-Gericht zu schicken, ist natürlich eine Art von Suspendierung, die angesichts von Nicht-Kooperation verlängert werden kann.

Ein Student oder PC ist kein Mitarbeiter im für Ethik gebräuchlichen Sinne des Wortes, einfach indem er für einen Kurs oder in einem HGC oder Review eingeschrieben ist.

Ein Mitarbeiter, der vorübergehend ein Student oder PC in der Akademie oder Review oder dem HGC ist, ist als Student oder PC nicht durch seinen Status als Mitarbeiter gedeckt. Er kann vom Personal der technischen und der Qualifikationsabteilung als ein Student oder PC umherversetzt oder degradiert werden, oder von Ethik als Student oder PC suspendiert werden. Dies darf jedoch keinen Einfluss auf seinen Mitarbeiter-Status als ein Mitarbeiter haben. Weil er durch technisches Personal oder durch Ethik versetzt, degradiert oder suspendiert wird, wenn er Student oder PC ist, bedeutet das nicht, dass er von seinem regulären Mitarbeiter-Posten versetzt, degradiert oder entlassen werden darf, außer der Personal-Status der Person lässt dies zu.

## POTENZIELLE SCHWIERIGKEITSQUELLEN

Mitarbeiter, von denen festgestellt wird, dass sie potenzielle Schwierigkeitsquellen sind, werden genauso wie jede andere potenzielle Schwierigkeitsquelle gehandhabt, aber sie dürfen dadurch in Hinblick auf ihren Mitarbeiter-Posten nicht beeinträchtigt werden, außer sie haben provisorischen oder temporären Status. Auditing oder Ausbildung werden ihnen natürlich verweigert, bis sie diesen Zustand handhaben oder die Verbindung abbrechen, aber dadurch dürfen sie nicht auch suspendiert, versetzt oder entlassen werden (außer sie haben provisorischen oder temporären Status).

Diese Ethikaktion (die potenzielle Schwierigkeitsquelle) geschieht an Stelle jeglicher Disziplinierung; und disziplinarische Maßnahmen, die über vorübergehende Suspendierung von Ausbildung oder Prozeßing hinausgehen, bis die Angelegenheit geregelt ist, müssen von einem Ethik-Gericht oder einem Komitee der Beweisaufnahme unternommen werden.

## ARK-GEBROCHENE STUDENTEN ODER PCS

Ein ARK-Bruch ist in Ethik- oder disziplinarischen Angelegenheiten kein mildernder Umstand und wird nur bezüglich der Person des Auditors in Betracht gezogen, der den ARK-Bruch verursacht und nicht repariert hat.

Der Einwand, „ARK-gebrochen zu sein“, ist bei jeglicher Ethikangelegenheit als Verteidigung oder Rechtfertigung für Vergehen, Verbrechen oder Schwerverbrechen unzulässig.

## LEICHTE HERANGEHENSWEISE

Die Ethik von Scientology ist in ihrer Wirkung so machtvoll, dass, wie bei Beobachtung ihrer Anwendung festgestellt wurde, ein wenig davon sehr viel erreicht.

Versuchen Sie zuerst die leichteste Form zu verwenden.

Tatsächlicher Beobachtung zufolge haben Studenten dabei einen ziemlichen Cave-in, wenn sie angewandt wird.

Unsere Linien sind zu machtvoll und direkt, und was wir für die Zukunft einer Person bedeuten; wird, selbst während die Person meckert, tief im Innern so gut verstanden, dass Ethikaktionen eine weitaus schlimmere Drohung sind als bloßes Wog-Gesetz.

Das Wesen, das schuldig ist, weiß mit Gewissheit, dass es sich an der Zukunft aller vergeht, ganz gleich, wie seine Manifestationen oder sein Verhalten an der Oberfläche aussehen. Überdies, während das Wog-Gesetz ihm schlimmstenfalls nur etwas Schmerz verursachen kann und den Verlust eines Körpers durch Hinrichtung oder den Verlust der Freiheit für ein Leben, bedrohen wir seine Ewigkeit. Selbst während es uns anschreit, weiß es dies tief im Innern.

Den ersten Fall dieser Art, den ich erlebte, war eine sehr gefährliche Psychotikerin, die in hohem Grade für einen großen Teil des öffentlichen Aufruhrs im Jahre 1950 verantwortlich war. Diese Person hörte in jenem Augenblick auf und brach zusammen, als ihr ein nicht-dianetischer Freund den Gedanken nahe legte, dass sie die ganze Menschheit bedrohe. Sie erkannte es plötzlich als Wahrheit und gab sofort alle Angriffe und Äußerungen auf.

Selbst der Bursche, der den Knopf zum Atomkrieg drücken könnte, weiß tatsächlich, dass es nur ein Leben pro Person ist, was er in die Luft jagt, nur eine Phase in der Existenz der Erde, die er vernichtet. Dass wir hier existieren, könnte ihn tatsächlich in Schranken halten. Die bloße Zerstörung eines Planeten vielleicht nicht, da dies vorübergehend ist.

Unsere Disziplinierung ist sehr wohl imstande, eine Person verrückt zu machen, aufgrund der Natur dessen, was sie angreift.

Wir können daher nur allzu leicht nur durch ein Flüstern schon bewirken, dass sich eine Person schuldig fühlt.

Ich habe jetzt gesehen, wie ein Student, dem von Ethik einfach eine Frage gestellt wurde, prompt aufgab und nach seinem Komitee der Beweisaufnahme und Ausschluss ersuchte. Er hatte nicht mehr als einen armseligen Auditing-Job getan. Niemand sprach von einem Komitee der Beweisaufnahme oder Ausschluss, und er zeigte kein bisschen Widerstand dabei. Er brach einfach regelrecht zusammen.

Durch den Ausschluss aus Scientology bedrohen Sie jemanden mit Vergessenheit für die Ewigkeit. Werden Sie sich daher darüber klar, dass eine Ethikaktion nicht sehr schwer zu sein braucht, um die verblüffendsten Ergebnisse zu produzieren.

Tief im Innern wissen sie das, selbst wenn sie uns anschreien.

Eine unterdrückerische Person, die ein Schwerverbrechen von einiger Größenordnung begangen hatte, wurde ziemlich geisteskrank, nachdem sie Scientology verlassen hatte und dann erkannte, was sie getan hatte.

Benutzen Sie Ethik daher auf leichte Art und Weise. Sie schlägt ein wie der Blitz.

## STUFEN VON ETHIKAKTIONEN

Ethikaktionen, dem Grad der Härte nach geordnet, sind wie folgt:

1. Etwas bemerken, das nicht optimal ist, ohne es zu erwähnen, sondern es lediglich schweigend inspizieren.
2. Etwas bemerken, das nicht optimal ist, und der Person gegenüber darüber einen Kommentar machen.
3. Informationen durch Ethik-Personal anfordern.
4. Informationen anfordern und andeuten, dass die Situation eventuell disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen könnte.
5. Zu jemand anderem abfällig über einen anderen sprechen.
6. Zur Person selbst abfällig sprechen.
7. Durch Ethik persönlich untersuchen.
8. Über einen Postenzustand an Ethik berichten.
9. Über eine Person an Ethik berichten.
10. Eine Person untersuchen, indem man andere über sie befragt.
11. Andere nach Beweisen über eine Person fragen.
12. Eine Befragung über eine Person veröffentlichen, die auf Unterlassungen oder auf begangene Ethik-Verstöße hinweist.
13. Einen niedrigen Zustand mit begrenzter Publikation zuweisen.
14. Einen niedrigen Zustand mit breiter Publikation zuweisen.
15. Eine Person in ihrem eigenen Bereich gründlich untersuchen.
16. Befragung, in der besagt wird, dass sie zu einem Ethik-Gericht hinführt.
17. Befragung in einem Ethik-Gericht.
18. Das Urteil in einem Ethik-Gericht fällen.
19. Das Urteil eines Ethik-Gerichts suspendieren.

20. Die Disziplinierung eines Ethik-Gerichts ausführen.
21. Suspendierung oder Verlust von Zeit.
22. Ein Komitee der Beweisaufnahme, das angeordnet wird.
23. Ein Komitee der Beweisaufnahme, das öffentlich angeordnet wird.
24. Ein Komitee der Beweisaufnahme abhalten.
25. Untersuchungsergebnisse eines Komitees der Beweisaufnahme.
26. Die Untersuchungsergebnisse eines Komitees der Beweisaufnahme zur Genehmigung unterbreiten.
27. Auf Weiterleitung oder Inkraftsetzung der Untersuchungsergebnisse warten.
28. Untersuchungsergebnisse über einen Zeitraum zum Zwecke der Überprüfung suspendieren.
29. Untersuchungsergebnisse modifizieren.
30. Untersuchungsergebnisse in Kraft setzen.
31. Untersuchungsergebnisse veröffentlichen.
32. Degradierung.
33. Verlust von Zertifikaten oder Auszeichnungen.
34. Verweigerung von Auditing oder Ausbildung durch ein Komitee der Beweisaufnahme über einen beträchtlichen Zeitraum.
35. Entlassung.
36. Ausschluss aus Scientology.

Das Obige ist eine grobe Richtschnur für die Härte von Disziplin.

Beachten Sie, dass nichts davon irgendwelche körperliche Bestrafung oder Gefangenhaltung beinhaltet.

Kurze Suspendierung von Ausbildung oder Prozeßing bis zu 90 Tagen fällt unter Punkt 18 und sollte nicht mit Punkt 34 verglichen werden, wo die Zeitspanne nach Jahren bemessen wird.

Einfach das Herausgeben der Ethik-Kodizes an sich ist eine Art Disziplinierung, aber sie wird allgemein eher begrüßt, als dass dagegen protestiert wird, weil es größeren Frieden und ein schnelleres Erreichen der Ziele bedeutet.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 17. MAI 1971

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### RECHT – KORREKTE ANWENDUNG

(Ursprünglich von LRH für die *Apollo*-OODs vom 17. Mai 71 geschrieben.  
Herausgegeben als ein HCO-Richtlinienbrief am 4. Aug. 80)

In Rechtsangelegenheiten haben wir die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass es Fairplay gibt und dass „Recht“ nicht als Unterdrückung benutzt wird.

Dies bringt die Verantwortung mit sich, nicht auf der Grundlage einzelner Berichte zu operieren. Fast alle Ungerechtigkeit kommt vom Operieren auf der Grundlage unbegründeter Berichte. Ehrliche Statistiken sind weitaus zuverlässiger. Ungerechtigkeit und falsche Berichte gehen Hand in Hand. Auf der Grundlage irgendeines einzelnen Berichtes Maßnahmen zu ergreifen, ist für eine Führungskraft eine sehr riskante Sache. Es resultiert fast immer in einer Ungerechtigkeit.

Die Aktivität genannt „schwarze Propaganda“ besteht aus dem Verbreiten von Lügen durch verborgene Quellen. Es resultiert unausweichlich darin, dass diejenigen, die handeln, ohne die Wahrheit zu verifizieren, Ungerechtigkeiten begehen.

Zum Beispiel waren sämtliche Attacken gegen Scientology schwarze Propaganda verborgener, faschistischer Quellen. Dies hat Ungerechtigkeit verursacht. Schwarze Propaganda war eine Nazi-Spezialität.

Doch Ungerechtigkeit schlägt auf diejenigen zurück, die sich damit befassen.

Folglich kann eine verborgene Lügenquelle verursachen, dass eine Autorität handelt. Somit kann Autorität unterminiert werden, indem sie dazu gebracht wird, Ungerechtigkeiten zu begehen.

Es gibt auch eine andere Seite dazu. Wenn diejenigen, die die Verantwortung innehaben, direkt angegriffen werden, dann müssen sie auf Verteidigungsmaßnahmen zurückgreifen, um die Situation zu kontrollieren. Dass sie auf diese Weise handeln, um sich zu verteidigen, kann an sich zur Unterminierung benutzt werden. Einmal mehr ist es für Führungskräfte und Organisationen hochwichtig, nur auf der Grundlage von vollständig verifizierten Informationen zu handeln. Und wenn sie tatsächlich handeln, sollte es unter gebührender Berücksichtigung der vollständigen Formalitäten des Rechts geschehen.

Um das Problem noch zu verschlimmern, kann die Unterlassung, Wahrheit und Recht durchzusetzen, viele schädigen und an sich ein schwerer Overt sein.

Wäre die Welt ehrlich, würde das Recht und dessen Notwendigkeit verschwinden.

Der Weg hinaus ist der Weg zu Wahrheit.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 24. FEBRUAR 1969

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

EIN ETHIK-RICHTLINIENBRIEF

RECHT

Bei einer Erweiterung der Technologie der dritten Partei (siehe das HCOB vom 26. Dez. 68, DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI) habe ich festgestellt, dass falsche Berichte und Unterdrückung in der Technologie der dritten Partei sehr wichtig sind.

Wie im obigen HCOB angegeben, wissen wir, dass es für jeden Streit eine dritte Partei benötigt. Es ist im Grunde ein Drei-Terminal-Universum.

Bei der Überprüfung mehrerer Org-Verstimmungen habe ich festgestellt, dass die dritte Partei, sogar bei intensiven Ermittlungen, völlig übersehen werden kann.

Eine dritte Partei läuft auf Unterdrückung hinaus, indem sie über andere falsche Berichte gibt.

In mehreren Fällen hat eine Org mehrere schuldlose Mitarbeiter verloren. Sie wurden in einer Bemühung, Enturbulation zu lösen, entlassen oder diszipliniert. Die Turbulenz ging jedoch weiter und der Bereich wurde aufgrund der Entlassungen sogar noch verstimmter.

Wenn man dies weiter zurückverfolgt, stellt man fest, dass die wirkliche dritte Partei, die schließlich ausfindig gemacht wird, Leute durch FALSCHER BERICHTE abschießen ließ.

Eine Quelle davon sieht folgendermaßen aus:

Mitarbeiter X macht einen Patzer. Er ist sehr wütend und defensiv darüber, beschuldigt zu werden. Er gibt jemand anderem die Schuld an seinem Patzer. Dieser andere wird diszipliniert. Mitarbeiter X lenkt durch verschiedene Mittel, einschließlich falscher Beschuldigungen anderer, die Aufmerksamkeit von sich selbst ab.

Dies ist eine Dritte-Partei-Aktion, die zur Folge hat, dass viele Leute beschuldigt und diszipliniert werden. Und die wirkliche dritte Partei bleibt unentdeckt.

Was hier in Bezug auf das Recht fehlt, ist die Tatsache, dass die disziplinierten Personen *ihren Anklägern nicht gegenübergestellt wurden* und ihnen die wirkliche Beschuldigung nicht genannt wurde und sie sie daher nicht konfrontieren konnten.

Ein weiterer Fall wäre eine dritte Partei, die einfach aus Bosheit oder aus irgendeinem noch verwerflicheren Motiv heraus Klatschgeschichten verbreitet und Beschuldigungen aufstellt. Dies wäre eine gewöhnliche Dritte-Partei-Aktion. Sie basiert normalerweise auf falschen Berichten.

Eine andere Situation entsteht, wenn eine Führungskraft, die einen Bereich nicht in Ordnung bekommen kann, mit einer Ermittlung beginnt, dritte-Partei-artige, falsche Berichte darüber erhält, Leute entsprechend diszipliniert und die wirkliche dritte Partei völlig verpasst. Dies enturbuliert den Bereich noch mehr.

Die Grundlage aller wirklich beschwerlichen Dritte-Partei-Aktivitäten sind also **FALSCHER BERICHTE**.

Es kann auch **FALSCHER WAHRNEHMUNG** geben. Man sieht Dinge, die nicht existieren, und berichtet sie als „Tatsache“.

Wir sehen somit, dass wir eine Ermittlung ohne weiteres zurückverfolgen können, indem wir einer Kette falscher Berichte nachgehen.

In mindestens einem Fall hatte die dritte Partei (die erst entdeckt wurde, nachdem es sehr offensichtlich war, dass nur sie allein zwei Abteilungen, eine nach der anderen, zugrunde gerichtet haben konnte) auch folgende Merkmale:

1. Patzte bei ihren eigenen Aktionen;
2. Bestritt wütend jeden Wissensbericht oder Arbeitsgefährdungsbericht, der über sie eingereicht wurde;
3. Veränderte zwanghaft alles, wenn sie einen Bereich übernahm;
4. Machte falsche Berichte über Aktionen, wobei sie andere anschuldigte;
5. Hatte eine hohe Verlustrate von Mitarbeitern in ihrer Abteilung oder ihrem Bereich.

Diese sind nicht notwendigerweise allen dritten Parteien gemeinsam, geben Ihnen aber eine Vorstellung davon, was vor sich gehen kann.

---

Nach viel Erfahrung mit Ethik und Recht würde ich sagen, dass die wirkliche Quelle von Verstimmungen in einem Bereich aus **FALSCHER BERICHTEN** besteht, die akzeptiert werden und nach denen gehandelt wird, ohne den Beschuldigten mit allen Anklagen und seinen Anklägern zu konfrontieren.

Eine Führungskraft sollte keine Beschuldigung akzeptieren und danach handeln. Dies zu tun, untergräbt die Sicherheit von jedem Einzelnen.

Eine Führungskraft sollte, wenn ihr eine Beschuldigung, Abwärtsstatistiken oder „Beweise“ vorgelegt werden, Folgendes tun: Eine Ermittlung über falsche Berichte und falsche Wahrnehmungen durchführen.

Ein Bereich hat wegen einem oder mehreren der folgenden Punkte Abwärtsstatistiken:

1. Kein Personal;
2. Personal nicht ausgebildet;
3. Gegensätzliche Befehle (übergeordnete Anweisungen werden aufgrund von abweichenden, untergeordneten Befehlen nicht beachtet);
4. Der Bereich macht etwas anderes als das, was er tun sollte;
5. Ein angrenzender Bereich wirft seinen Hut hin;
6. Falsche Wahrnehmung, die zu falschen Statistiken führt;
7. Falsche Berichte aufgrund von Gerüchten oder Missverständnissen;
8. Falsche Berichte über einen vereinzelt, seltenen Fall, die als Zustand des Ganzen angenommen werden;
9. Falsche Berichte über andere, mit der Absicht, sich zu verteidigen;
10. Falsche Berichte über andere, mit bösariger Absicht (wirkliche dritte Partei);
11. Sich anhäufende und nicht in Ordnung gebrachte Ungerechtigkeiten;
12. Maßnahmen, die bei anderen ergriffen werden, ohne eine Ermittlung durchzuführen und ohne die Personen mit ihren Anklägern oder den Daten zu konfrontieren.

Dies ist eine Liste wahrscheinlicher Ursachen für einen verstimmtten oder heruntergekommenen Bereich.

## SICHERHEIT

Die persönliche Sicherheit des Mitarbeiters ist offensichtlich für ihn so wertvoll, dass er, wenn sie (durch falsche Beschuldigungen oder Ungerechtigkeit) untergraben wird, weniger bereitwillig und weniger effizient wird, und dies ist der wirkliche Grund für einen PTS-Zustand.

## RECHT

Die einzige Sache, die einem allgemeinen Gefühl der Unsicherheit wirklich abhelfen kann, ist ein erneuertes Vertrauen in das Recht.

Recht würde daraus bestehen, dass man sich weigert, irgendeinen Bericht zu akzeptieren, der nicht durch tatsächliche, unabhängige Informationen erhärtet wird; dafür zu sorgen, dass über alle derartigen Berichte eine Ermittlung gemacht wird und dass alle Ermittlungen beinhalten, dass der Angeklagte mit der Beschuldigung und, wo es sich machen lässt, mit dem Ankläger konfrontiert wird, BEVOR irgendeine Disziplinarmaßnahme ergriffen oder irgendein Zustand zugewiesen wird.



Während dies die Verfahren des Rechts verlangsamten mag, ist die persönliche Sicherheit des Individuums ganz davon abhängig, dass die volle Wahrheit jeder Beschuldigung nachgewiesen wird, bevor irgendeine Maßnahme ergriffen wird.

---

Strenge Disziplin mag sofortige Befolgung bewirken, aber sie erstickt die Initiative.

Positive Disziplin ist als solches ein stabiles Datum. Leute sind in einem nicht gut disziplinierten Bereich unglücklich, weil sie nicht wissen, woran sie sind. Ein Bereich, in dem nur diejenigen diszipliniert werden, die versuchen, ihre Arbeit zu erledigen, ermuntert Leute dazu, sich zu verbergen und untätig zu sein.

Aber alle Disziplin muss auf Wahrheit basieren und muss das Handeln nach falschen Berichten ausschließen.

Somit erhalten wir eine Richtlinie: Jeder falsche Bericht, der zur ungerechten Disziplinierung einem anderen gegenüber führt, ist ein Akt des VERRATES von derjenigen Person, die den falschen Bericht macht, und dieser Zustand sollte zugewiesen und dessen Strafen vollständig angewandt werden.

Ein Zustand von ZWEIFEL sollte jeder Person zugewiesen werden, die einen Bericht akzeptiert und eine andere Person auf dessen Grundlage ungerechterweise diszipliniert, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass dieser Bericht falsch gewesen ist.

---

Dies ist somit die primäre Panne jedes Rechtssystems – dass es nach falschen Berichten handelt; diszipliniert, bevor Informationen bekräftigt sind; und es versäumt, einen Angeklagten mit dem Bericht und mit seinem Ankläger zu konfrontieren, bevor irgendeine Disziplinierung zugewiesen wird; oder dass es den Wert einer Person im Allgemeinen nicht gegen das behauptete Verbrechen abwägt, selbst wenn es bewiesen ist.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 24. FEBRUAR 1972

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER  
MITARBEITER-HÜTE

### UNGERECHTIGKEIT

Jeder Mitarbeiter, der die Ethikrichtlinien nicht kennt, ist eine Tontaube. „Tontauben“ benutzt man, um sie in die Luft zu werfen und darauf zu schießen.

Der Zyklus ist: Patzer werden gemacht. Das wirkliche Warum wird nicht ausfindig gemacht oder in Ordnung gebracht, und wenn das geschieht, fangen wütende Führungskräfte, die die Angelegenheiten übernehmen müssen, zu schießen an.

Von Mitarbeitern *wird* erwartet, dass sie ihre Arbeit erledigen, und es gibt überhaupt keine Entschuldigungen dafür, es nicht zu tun.

Aber manchmal passiert es, dass Ungerechtigkeiten auftreten. Es geschehen Patzer, dann werden Zustände zugewiesen, Personen werden von ihrem Posten entfernt oder es wird in anderer Weise auf sie eingehauen.

Gewöhnlich passiert dies aufgrund einer bedauernswerten Unkenntnis des Mitarbeiters über seine Rechte.

Recht wird erwartet und hat einen eindeutigen Nutzen. Wenn nicht ein Zustand von Disziplin herrscht, so erleidet die ganze Gruppe einen Cave-in. Es ist immer wieder festgestellt worden, dass das Scheitern einer Gruppe mit einem Mangel oder Verlust an Disziplin begann. Ohne sie stirbt die Gruppe und sterben ihre Mitglieder.

Die meisten Leute glauben, Disziplin sei schlecht, weil ein Großteil der Wog-Disziplin einfach aus harter Ungerechtigkeit besteht.

Die meisten Leute wissen nicht einmal, dass „Recht“ faire und gerechte Behandlung sowohl für die Gruppe als auch für den Einzelnen bedeutet.

Kommerzielle Firmen und Kreditgesellschaften haben ein Niveau an Ungerechtigkeit, das kaum zu glauben ist. Man steht seinen Anklägern nie gegenüber und weiß vielleicht nicht einmal, dass man angeklagt wird, bis man abgeschossen wird.

Wie es in dem brillanten Buch *Die Fabrikation des Wahnsinns* von Dr. Thomas Szasz aufgedeckt worden ist, benutzt die Psychiatrie die „Rechts“-Verfahren, die in den Tagen der Hexenverbrennung entwickelt wurden: unbekannte Ankläger, nur Meinungen, man wird bestraft, bevor man vor Gericht gestellt wird usw. Der

psychiatrische Einfluss auf das zeitgenössische Denken in den Gerichtshöfen mag sehr wohl ein Hauptgrund für den gegenwärtigen, gestörten Zustand der Gesellschaft sein.

Der Himmel bewahre uns davor, je selbst in eine solche Barbarei zu verfallen.

Es ist Ungerechtigkeit, die die Disziplin zerstört.

Wenn Sie bei einem Fall die verkehrte übergangene Ladung anzeigen, erleidet der Fall einen Cave-in. Wenn Sie falsch beschuldigen und ungerecht bestrafen, so erleidet die Gruppe einen Cave-in.

Die Wahrheit ist, der Mensch kann nicht wirklich mit „Bestrafung“ betraut werden. Er strebt damit nicht wirklich nach Disziplin; er übt Ungerechtigkeit aus.

Viele Regierungen sind so empfindlich, was ihr Gottesgnadentum in Rechtsangelegenheiten anbelangt, dass man kaum den Mund aufmacht, sie schon in unkontrollierte Gewalt ausbrechen. In die Hände der Polizei zu geraten ist vielerorts an sich bereits eine Katastrophe, selbst wenn man nur der Kläger ist, ganz zu schweigen der Angeklagte. Deshalb ist der gesellschaftliche Aufruhr in solchen Gebieten auf dem Höchststand.

Nur dort, wo eine Gruppe ein Schutzschild gegen Ungerechtigkeit besitzt, kann Disziplin gefahrlos verwendet werden.

Posten sind für Mitarbeiter wertvoll. Plötzliche Absetzungen, falsche Zustandszuweisungen und andere Handlungen können mehr Schaden anrichten, als sie Gutes tun.

Und umgekehrt kann man von einer Belegschaft nicht erwarten, dass sie sich für einen herumpfusenden Mitarbeiter fast überschlägt, dessen mangelhafte Leistung die Linien und die Produktion über den Haufen wirft. Es richtet weitaus mehr Schaden an, als es Gutes tut, wenn man die Situation fortbestehen lässt, ohne Maßnahmen zu ergreifen.

Zwischen den Punkten harter Ungerechtigkeit und erforderlicher Disziplin gibt es eine goldene Mitte, wo Disziplin, egal, wie *streng* sie ist, doch gerecht ist und wo Patzer nicht toleriert werden.

Das Erreichen dieses Mittelbereiches hängt weniger davon ab, die Führungskräfte zu erziehen und in Schranken zu halten, als davon, dass der Mitarbeiter seine Rechte kennt und selbst davon Gebrauch macht.

Dies ist schwer zu vermitteln, weil ein Vorgesetzter sagen kann: „Diese Richtlinie trifft in diesem Falle nicht zu“, oder: „Wenn du das berichtest, wird dein Kopf rollen“, oder: „Es ist mir egal, was deine Rechte sind, du bist ABGESETZT!“

Andererseits kann ein zur Überprüfung einberufenes Komitee der Beweisaufnahme so langsam sein, dass es die Angelegenheit nie rechtzeitig handhabt, oder es wird nie abgehalten.

Wir leben – oder versuchen es zumindest – in einer sehr ungerechten Kultur. Der größte Teil unserer Grundausbildung bestand daher aus Ungerechtigkeit, nicht aus korrekter Disziplin.

Man kann also keine völlige Perfektion von Recht erwarten. Aber wir können es besser machen, und weniger ungerecht.

## REKURS

„Rekurs“ bedeutet „sich für Unterstützung oder Sicherheit an eine Person oder Sache zu wenden“.

Man kann sich nicht nur an eine Person wenden, sondern man kann sich auch einer Sache oder einem Verfahren zuwenden, um die Angelegenheit in Ordnung zu bringen.

Bei einer Untersuchung, wieso gewisse Personen, die auf einen Posten gesetzt worden waren, ihren Posten nicht ausführten, wurde festgestellt, dass ihnen gesagt worden war, sie sollten stattdessen etwas anderes tun. Sie hatten diese andere Sache getan. Sie wussten nicht, dass sie irgendeine „Rekursmöglichkeit“ hatten. Da sie keinen Rekurs beantragten, musste angenommen werden, dass sie bereitwillig unrechtmäßige Befehle akzeptiert hatten, und daher wurden sie einem Komitee der Beweisaufnahme unterzogen.

Nun, was ist mit „Sie beantragten keine Korrektur“ dieses offensichtlich unrechtmäßigen Befehls gemeint? Sie haben die Sache einfach nicht bekannt gemacht. Sie mussten der Person nicht die Stirn bieten. Sie mussten sich nicht weigern.

Das Komitee der Beweisaufnahme hätte sie fragen sollen: „Haben Sie irgendeinen Rekurs dagegen beantragt, dass Ihnen ein unrechtmäßiger Befehl gegeben wurde?“ Wenn die Antwort NEIN lautete, dann waren sie am Schaden beteiligt. Wenn die Antwort JA lautete und sie es beweisen könnten, dann hätte man sie im Hinblick auf ihre Absicht für unschuldig befinden müssen und es hätte den Vorgesetzten erwischt.

Wie hätte der Rekurs ausgesehen?

Ein einfacher Wissensbericht an den Ethik-Officer oder den Master-at-Arms: „Mir sind verschiedene Befehle gegeben worden, die in Konflikt mit meiner Postenzuweisung stehen, und ich habe das bekannt gemacht, muss aber dem unrechtmäßigen Befehl folgen.“ Das hätte diese Leute gegen strenge Maßnahmen abgesichert.

Indem der Untergebene NICHT Rekurs einlegte, *machte er sich dadurch zu einem Beteiligten der Tat.*

Das Obige ist nicht sehr effektiv, weil dadurch der Befehl nicht korrigiert wird, und daher wäre eine gewisse Strafe gegen die Person gerichtet worden.

Das andere Ende eines MAXIMALEN REKURSES wäre ein Telex an den assistierenden Adjutanten in einem CLO oder einen Adjutanten oder Action Bureau

in Flag gewesen, das Folgendes aussagte: „HANS MÜLLER, ED, WILL NICHT ZULASSEN, DASS ICH, WIE ANGEORDNET WURDE, MEINEN POSTEN ALS HAS ÜBERNEHME, SONDERN HAT MICH ZUM AUDITOR GEMACHT.“

Ob nun diesbezüglich Maßnahmen ergriffen wurden oder nicht, es würde die Person freisprechen. Sie hätte ihren unrechtmäßigen Befehlsgeber „gemeldet“. Sie könnte dafür nicht bestraft werden, oder dafür, den Auditor-Posten anstatt des angeordneten HAS-Postens zu übernehmen.

Um REKURS zu verstehen, müsste man die Rangfolge von Befehlen kennen. Richtlinien (in Richtlinienbriefen) und HCOBs kommen zuerst. Dann kommt Flag, kontinentale Ebene und lokale Ebene in absteigender Reihenfolge.

Die Organisierungstafel teilt es einem auf lokaler Ebene mit. Die höheren Namen sind die übergeordneteren.

Wenn eine Person wegen einem falschen Zustand, einer Absetzung, einem unrechtmäßigen Befehl, einem Ethik-Gericht oder einem Komitee der Beweisaufnahme nicht REKURS BEANTRAGT, dann ist sie erledigt, egal, wie *ungerecht* die Aktion ist.

Von einem untergeordneten Mitglied einer Mission:

„Lieber Action Adjutant. Diese Mission wird scheitern. Wir folgen nicht unseren Befehlen, der Verantwortliche macht von meinen Diensten keinen Gebrauch. Unterzeichnet \_\_\_\_\_.“ Diese Nachricht würde die Person als beteiligte Partei bei einem Komitee der Beweisaufnahme dispensieren, WENN SIE WÄHREND DES ZEITRAUMS DER MISSION GESCHICKT WURDE.

Sie können nicht einen unrechtmäßigen Befehl befolgen und/oder andere Missetaten machen, ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten und viel Hilfe erwarten.

Aber wenn ein Ethik-Gericht oder ein Komitee der Beweisaufnahme sich in seinen Untersuchungsergebnissen irrt, so bleibt einer Person REKURS. Sie kann um ein ZUR ÜBERPRÜFUNG EINBERUFENES KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME bitten und sie MUSS eines bekommen.

## FALSCHER REIHENFOLGE

Eine Person vom Posten abzusetzen und ihr dann ein Ethik-Gericht oder ein Komitee der Beweisaufnahme zu geben, ist die falsche Reihenfolge.

Die Person muss ein Ethik-Gericht oder ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten, *bevor* sie abgesetzt werden kann.

Einen Zustand zuzuweisen und dann auch ein Komitee der Beweisaufnahme durchzuführen, ist ebenfalls die falsche Reihenfolge. Man weist entweder einen Zustand zu oder führt ein Komitee der Beweisaufnahme durch.

## ENTLASSUNGEN

Eine Person zu entlassen oder „abzuladen“, wenn sie als ein Mitarbeiter oder Mannschaftsmitglied akzeptiert worden ist, macht ein Ethik-Gericht oder ein Komitee der Beweisaufnahme erforderlich.

Wenn gegen die Untersuchungsergebnisse protestiert wird, kann es ein zur Überprüfung einberufenes Komitee der Beweisaufnahme geben.

Das Komitee der Beweisaufnahme kann die Person zu einem Tauglichkeitsausschuss schicken oder ein Tauglichkeitsausschuss kann eine Person zu einem Komitee der Beweisaufnahme schicken.

Ein Tauglichkeitsausschuss hat die Vollmacht, von vornherein zu verhindern, dass jemand in die Belegschaft oder die Mannschaft aufgenommen wird. Die Zurückweisung bedarf keines Komitees der Beweisaufnahme.

ABER die Person, die auf diese Weise zurückgewiesen wurde, kann ein zur Überprüfung einberufenes Komitee der Beweisaufnahme verlangen.

Und wenn die Person Teil der Belegschaft ist, kann sie nicht „vom Posten abgesetzt, vor einen Tauglichkeitsausschuss geschickt und entlassen werden“. Um jemanden vom Posten abzusetzen und/oder ihn vor einen Tauglichkeitsausschuss zu schicken, ist ein Ethik-Gericht oder ein Komitee der Beweisaufnahme erforderlich.

## STATISTIKEN

Die beste Verteidigung gegen *jegliche* Ethikaktion sind gute Statistiken. Wenn man keine persönliche Statistik hat, befindet man sich in einer schlechten Lage und eignet sich bestens als Tontaube, wenn etwas schief geht.

Wenn persönliche Statistiken als „unrealistisch“ oder „nicht passend“ oder „verfälscht“ angezweifelt werden, sollte man die Statistik seiner Sektion, Unterabteilung oder Abteilung wirklich in sehr gutem Zustand haben und darauf verweisen (und nicht zulassen, dass diese Statistik schlecht ist), da sie sichtbarer und zuverlässiger ist.

## EIN ERSUCHTES KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME

Jeder kann wegen irgendeiner Sache um ein auf ihn gerichtetes Komitee der Beweisaufnahme ersuchen. Ein Beispiel wäre ein vom Kurs entfernter Intern, der nicht glaubt, dass er versagt hat. Er kann um ein Komitee der Beweisaufnahme ersuchen. Wenn er beweisen kann, dass er nicht versagt hat, so muss er wieder eingesetzt werden.

Wenn man aufgrund von falschen Anschuldigungen beschossen oder mit Verachtung betrachtet wird, so wäre die erste Aktion, den Ethik-Officer oder MAA um eine Dritte-Partei-Untersuchung zu bitten, und wenn das nichts erbrächte, würde man um ein Komitee der Beweisaufnahme ersuchen, um seinen Namen oder sein Ansehen zu säubern. Oder um für diese Angelegenheit zu Recht abgeschossen zu werden.

Beispiel: Jemand wird herumgestoßen. Er kann es selbst nicht handhaben. Also ersucht er um ein Komitee der Beweisaufnahme.

Dieses MUSS ihm gegeben werden. Und es muss SCHNELL durchgeführt werden.

## VORGESETZTE

Eine Person hat ein Recht darauf, nur von in Rang oder Status Vorgesetzten gerichtlich untersucht zu werden.

Beispiel: Ein Klasse-VIII-Auditor könnte hinsichtlich einer technischen Angelegenheit nicht rechtmäßig von einem Komitee der Beweisaufnahme gerichtlich untersucht werden, dessen Vorsitzender ein Klasse-0-Auditor ist.

Beispiel: Der Technische Sekretär kann nicht von einem Komitee der Beweisaufnahme gerichtlich untersucht werden, dessen Vorsitzender der Direktor für Prozessing ist, oder von einem Ethik-Gericht, das von einem seiner Auditoren abgehalten wird.

Ein Leitender Direktor oder LRH-Kommunikator muss von der nächsthöheren Org gerichtlich untersucht werden und kann überhaupt nicht in seiner eigenen Org vor Gericht gestellt werden.

Es hat in Bezug auf all diese Dinge krasse Verstöße gegeben. Ein CO und ein LRH-Kommunikator wurden einmal von ihren Posten gerissen und nach Hause geschickt, indem ihnen *gesagt* wurde, es sei „ein LRH-Befehl“, was es nicht war. Sie blieben *nicht* auf Posten und unternahmen nicht die normalen Dinge wie: „Lasst uns das schriftlich sehen, unterzeichnet“, oder: „Wir müssen eine Rückfrage an Flag richten“, oder: „Wir ersuchen um ein Komitee der Beweisaufnahme.“ Indem sie NICHT auf Posten blieben, indem sie es zuließen, dass sie davon weggerissen wurden, indem sie KEINEN Rekurs einlegten, waren sie tatsächlich schuldig, ihren Posten im Stich gelassen zu haben. Es erwischte sie von allen Seiten, WEIL SIE NICHT VON IHREN RECHTEN GEBRAUCH MACHTEN.

## ZUSTÄNDE

Goldene Sterne und grüne Sterne haben gewisse Rechte, was die Zuweisung ihrer eigenen Zustände betrifft. Wenn sie es zulassen, dass diese Rechte ignoriert oder verschmäht werden, ohne dass sie irgendeinen Rekurs einlegen, dann sind sie doppelt schuldig – sie haben eine Ungerechtigkeit zugelassen und was auch immer sie sonst getan haben.

## ZUSAMMENFASSUNG

Dies ist keine vollständige Auflistung der Verfahren und Gesetzlichkeiten.

Alles, was hier vorgebracht wird, ist:

DISZIPLIN IST IN EINER GRUPPE NOTWENDIG.

UNGERECHTIGKEIT SCHÄDIGT DIE DISZIPLIN.

UNGERECHTIGKEIT TRITT AUF, WENN LEUTE SIE ZULASSEN, INDEM SIE IHRE RECHTE NICHT KENNEN ODER SIE IGNORIEREN UND NICHT REKURS ODER WIEDERGUTMACHUNG VON UNRECHT BEANTRAGEN.

Dort, wo Führungskräfte und Ethik-Officers korrektes Recht nicht kennen oder verwenden und wo die Mitarbeiter nichts von ihren Rechten wissen oder keinen Gebrauch davon machen, bietet sich einem eine jämmerliche Szene.

Das Resultat ist ein völliger Verlust von Disziplin, egal, wie viele Leute „aufgehängt“ werden! Oder wie viele Leute es nicht werden.

Wo also ETHIK „OUT“ IST, muss man bei Führungskräften und Ethik-Officers wirklich nur Checkouts über Ethikrichtlinien und bei den Mitarbeitern Checkouts über ihre Rechte durchführen, und in der verworrensten Szene wird ein gewisser Anschein von Ordnung auftreten.

DIES ist die Abhilfe, um bessere Disziplin und ein Gedeihen in einer Gruppe zu erreichen, nicht weiteres Tontaubenschießen.

Sie *kann* zu einer ruhigen und glücklichen Szene gebracht werden.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 29. APRIL 1965

AUSGABE II

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
AUSGABE FÜR DIE BREITE  
ÖFFENTLICHKEIT

ETHIK

PETITION

Das Recht auf Petition darf nicht versagt werden.

Es ist die älteste Form, Gerechtigkeit und eine Wiedergutmachung von Unrecht zu suchen, und es kann sehr gut sein, dass, wenn sie verschwindet, eine Zivilisation dadurch zerfällt.

Deshalb finden folgende Richtlinien Anwendung:

1. Jede einzelne Person hat das Recht, an jeglichen Vorgesetzten oder Verantwortlichen in schriftlicher Form eine Petition einzureichen; egal, wie hoch oben er sich befindet, und egal mittels welcher Weiterleitung.
2. Niemand darf für das Unterbreiten einer Petition bestraft werden.
3. Es dürfen nicht zwei oder mehr Personen gleichzeitig über die gleiche Sache eine Petition einreichen, und wenn das der Fall sein sollte, muss die Petition von der Person, an die sie gerichtet ist, sofort zurückgewiesen werden. Eine Kollektivpetition ist ein Verbrechen unter Ethik, da es ein Bemühen ist, den tatsächlichen Bittsteller zu verstecken; und da es für eine Petition keine Strafe geben darf, gibt es somit für eine Kollektivpetition keine Entschuldigung in Bezug auf Sicherheit. Sie ist als eine Bemühung zu überwältigen anzusehen und darf nicht als eine Petition betrachtet werden.
4. In einer Petition darf keine Verallgemeinerung verwendet werden, wie z.B. ein Bericht kollektiver Meinung, der bezüglich Identitäten nicht spezifisch ist. Dies ist als ein Bemühen anzusehen, einen Vorgesetzten ARK zu brechen, und die Petition muss zurückgewiesen werden.
5. Nur eine Person darf in einer Angelegenheit eine Petition einreichen, oder die Petition muss zurückgewiesen werden.
6. Wenn in einer Bitte um Gerechtigkeit, um einen Gefallen oder um eine Wiedergutmachung eine Drohung enthalten ist, beraubt sie dies des Status einer „Petition“, und sie muss zurückgewiesen werden.

7. Unhöflichkeit oder Bosheit in einer Bitte um Gerechtigkeit, um einen Gefallen oder eine Wiedergutmachung beraubt sie des Status einer „Petition“ und sie muss zurückgewiesen werden.
8. Wenn eine „Petition“ keine Bitte enthält, ist sie keine Petition.
9. Es darf keine über diese Richtlinien hinausgehende, spezielle Form für eine Petition geben.
10. Eine Petition, die nicht entziffert oder verstanden werden kann, sollte mit der Bitte, sie leserlich oder verständlich zu machen, an den Absender zurückgeschickt werden, aber dies sollte nicht als ein Zurückweisen oder Akzeptieren der Petition angesehen werden.
11. Eine Kopie einer Petition, in der um Gerechtigkeit gegenüber einer anderen Person oder Gruppe ersucht wird, muss dieser Person oder Gruppe geschickt werden, damit diese Bitte als eine Petition qualifiziert. Von der Person oder Gruppe dürfen keine Maßnahmen ergriffen werden, aber sie sollten die Kopie ihrer eigenen Darstellung der Angelegenheit beifügen und sie sofort an die Führungskraft schicken, an welche die Petition gerichtet wurde.
12. Petitionen werden normalerweise an die Leiter von Aktivitäten gerichtet, wie z.B. den Leiter eines Teils einer Org (des HCOs oder der Org in der Person des HCO-Führungssekretärs und des Organisations-Führungssekretärs) oder an die kontinentalen Leiter von Orgs oder an L. Ron Hubbard.
13. Petitionen dürfen keine Komitees der Beweisaufnahme oder Bestrafungen für Führungskräfte verlangen, sondern dürfen nur angeben, was geschehen ist, und darum ersuchen, dass die Angelegenheit berichtigt wird.
14. Eine Petition ist etwas Eigenständiges und ist keine Form von Rekurs, und das Einreichen einer Petition bedeutet nicht, dass jemandes Recht auf Rekurs aufgebraucht ist.
15. Alle Petitionen, die persönlich in mündlicher Form oder persönlich mit einer Notiz überliefert werden, müssen zurückgewiesen werden, besonders wenn dies die Bewegungsfreiheit eines Vorgesetzten einschränkt.
16. HCO-Sekretäre oder Kommunikatoren, die Petitionen erhalten, die dafür bestimmt sind, an höhere Führungskräfte weiterbefördert zu werden, und die diesen Richtlinien nicht entsprechen, sollten der Petition ein Exemplar dieses Richtlinienbriefs beifügen und sie an den Absender zurückschicken. Der Absender sollte die Petition dann in eine akzeptable Form bringen und sie auf denselben Kanälen zurückschicken. Wenn der Absender seine Petition mit diesem Richtlinienbrief daran zurückerhält, soll er nicht annehmen, dass sie zurückgewiesen wurde, und deswegen apathisch werden. Er oder sie sollte erkennen, dass ihm bzw. ihr ein Gefallen getan wurde, denn eine Petition, die diese Richtlinien verletzt, *müsste* von der Person, an die der Bittsteller sie gerichtet hat, zurückgewiesen werden, und dass durch das Umformulieren oder Befolgen dieser Richtlinien die Petition jetzt eine Chance hat und ihr zweifellos höfliche Aufmerksamkeit geschenkt

werden wird. Ein Bittsteller sollte sich glücklich schätzen, wenn eine unhöfliche oder kollektive oder eine drohende Petition zurückgeschickt wird, da sie von der Führungskraft, an die sie gerichtet ist, nicht als Petition angesehen werden würde und deren Meinung über den Bittsteller beeinflussen könnte, wobei sie vielleicht wirkliches Unrecht, das sehr wohl Aufmerksamkeit erhalten hätte, verdeckt.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 26. MAI 1965  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

ETHIK

PETITIONEN

(Dem HCO PL vom 29. April 65, PETITION, hinzuzufügen.)

Keine Person, die einer Verurteilung oder einem Komitee der Beweisaufnahme entgegensieht, darf beim Büro von LRH berechtigterweise eine Petition einreichen.

Eine Petition kann nur eingereicht werden, bevor oder nachdem das gesamte Verfahren der Scientology Ethik durchlaufen wurde.

Da alle Ethikaktionen, wie z.B. ein Komitee der Beweisaufnahme, überprüft werden, besteht tatsächlich aufgrund der Ethikaktion bereits eine Linie, und die Tatsachen werden auf der Linie enthalten sein.

Daher darf eine Person, die eine rechtsgültige Verurteilung von Ethik-Officern erwartet, oder eine in einem Komitee der Beweisaufnahme genannte Person keine Petition einreichen. Ethikaktionen muss erlaubt werden, ihren Verlauf zu nehmen.

Ein Protest gegen Ethikaktionen, der als eine Petition formuliert wurde, ruft routinemäßig weitere Ermittlung hervor, da der „Bittsteller“ eigentlich nur gegen Ethikaktionen protestiert und als solcher gehandhabt wird.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 2. OKTOBER 1962  
AUSGABE I

(Auch als HCOB herausgegeben, gleiches Datum, gleicher Titel)

AUSGABE FÜR DIE  
BREITE ÖFFENTLICHKEIT

WENN SIE EIN GEFÜHL DER  
SICHERHEIT BRAUCHEN

Wenn Sie Leute grollen hören, wenn die Linien völlig durcheinander sind, wenn der Auditor gepatzt hat und die Welt von Scientology finster aussieht, denken Sie einfach daran, dass in dem Dutzend Jahre manchmal verzweifelter Arbeit und herzerreißender Rückschläge der Traum dennoch wahr geworden ist. Wir haben es geschafft. Wir können jetzt alle – Sie eingeschlossen – klären und tun dies auch.

Denken Sie in Scientology einfach daran, wenn alles finster aussieht:

AM ENDE WIRD ALLES GUT WERDEN.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER



# SCIENTOLOGY RECHTSKODIZES

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. MÄRZ 1965

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
MAGAZINARTIKEL  
AM ANSCHLAGBRETT  
ANZUBRINGEN

**DAS RECHT VON SCIENTOLOGY  
SEIN GEBRAUCH UND ZWECK  
EIN SCIENTOLOGE SEIN**

Der Grund, weshalb wir Rechtskodizes haben, ist, um Gerechtigkeit zu haben. Wir wollen und brauchen keine Ungerechtigkeit.

„Recht“ kann zu allem gemacht werden, was irgendeine Autorität möchte, wenn wir keine Kodizes haben.

Wir haben zu viele Launen erlebt, die als Recht galten. Es wird Zeit, wirkliches Recht zu haben.

Komitees der Beweisaufnahme funktionieren. Ich erinnere mich an einen Technischen Direktor, der beschuldigt wurde, in einer unangemessenen Weise mit einem Studenten umzugehen. Mir wurde gesagt, er war im Begriff, diszipliniert und gefeuert zu werden. Ich stoppte diese Aktion und ließ ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen. Genaue Zeugenaussagen enthüllten, dass die Geschichte falsch und der Technische Direktor unschuldig war. Ohne dieses Komitee wäre er ruiniert gewesen. Ich weiß von anderen Beispielen, bei denen ein Komitee feststellte, dass die Tatsachen völlig im Gegensatz zu den Gerüchten standen. Einige sind schuldig, die meisten sind unschuldig. Doch dadurch haben wir Gerechtigkeit und gehen kein Risiko ein. Wenn eine Person sich an das Gesetz halten soll, muss sie wissen, was Gesetz ist. Und sie muss vor der Gemeinschaft und den Launen im *Namen* des Gesetzes geschützt sein. Wenn sich eine Person nicht an das Gesetz hält, wohl wissend, was es ist, schadet sie uns allen und man sollte sich mit ihr befassen.

Die Enturbulierung der Gesellschaft um uns herum ist fantastisch. Eigentlich gibt es kein gerechtes Zivilrecht mehr. Es ist dieser gesetzlose und ungeordnete Zustand in der Gesellschaft um uns, der es uns schwer macht, zu arbeiten. In Kürze werden wir sogar noch stärker sein. Diese Stärke darf nicht gesetzlos sein, sonst werden wir Anarchie und Bestürzung erhalten – genug, um unser Wachstum zum Stillstand zu bringen.

Wenn wir einen überlegenen Gesetzeskodex und ein überlegenes Gesetzssystem haben, das den Menschen wirkliche Gerechtigkeit bringt, werden wir uns einfach leicht über die Gesellschaft ausbreiten, und jeder wird gewinnen.

Wo wir versagen, unsere eigene Verwaltung, Technologie und unsere eigenen Rechtsverfahren auf die Gesellschaft um uns herum (geschweige denn auf Scientology) anzuwenden, werden wir versagen.

In unseren Linien liegt zu viel Wahrheit, als dass sie keinen gesellschaftlichen Umbruch verursachen würden. Lasst uns deshalb Gerechtigkeit haben und in höhere Ebenen expandieren, und nicht die Welt in die Dunkelheit stürzen, weil unsere Stärke als Gruppe Unschuldige und Schuldige gleichermaßen traf.

Ein Scientologe muss sein eigenes Rechtssystem verstehen. Ohne Verstehen wird es wiederum keine Gerechtigkeit geben.

Schon die folgenden Punkte müssen bei der Person, die über unser Recht nicht Bescheid weiß, richtig gestellt werden.

Ein Komitee der Beweisaufnahme ist kein Gericht. Es ist einfach ein Fakten findendes Gremium mit rechtlichen Befugnissen, das einberufen wird, um die Fakten herauszubekommen und die durch Gerüchte entstandenen ARK-Brüche zu bereinigen. Wenn es die Wahrheit herausgefunden hat, dann handelt eine einberufende Autorität – aber nur in exakter Übereinstimmung mit einem Rechtskodex.

Auf die Dauer rehabilitiert unser Recht wirklich. Es diszipliniert nur diejenigen, die anderen schaden und stellt ihnen einen Weg zur Verfügung, sich zu ändern, sodass sie schließlich auch gewinnen können – aber nicht, indem sie uns schaden.

**Ein Scientologe, der es unterlässt, Scientology Technologie und deren Verwaltungs- und Rechtsverfahren auf die Welt um ihn herum anzuwenden, wird weiterhin zu enturbuliert sein, um seine Arbeit zu tun.**

Das hört sich für jeden extrem an.

Aber wenn Sie es sich ansehen, werden Sie feststellen, dass die „Macht“ der „Gesellschaft“ und des „Staates“ vorgetäuscht ist und aus einer Bemühung entstanden ist, mächtig zu sein, wo es ihnen in Wirklichkeit an Macht mangelt. Unsere Situation ist das genaue Gegenteil. Wir besitzen die Macht der Wahrheit und wir *sind* als Gruppe zu Stärke fähig, da wir als Individuen Stärke aufgrund von Prozessing und die Macht der Weisheit aufgrund von überlegener Technologie besitzen.

Wenn wir deshalb *ihrer* „Macht“ zu viel Beingness gewähren, verleihen wir einer Unwahrheit Gültigkeit, und so fällt es auf uns zurück.

Kurzum, wir schlagen uns selbst die Köpfe ab, indem wir versäumen, unser Wissen und unsere Autorität zu gebrauchen, wenn wir mit unseren Mitmenschen oder der Gesellschaft umgehen oder sie in Ordnung bringen. Das ist dasselbe, als ob man jemandem Auditing verweigern oder nicht ermöglichen würde. Es bedeutet auch, eine Lüge zu stärken. Die Gesellschaft verliert an Boden, weil ihre „Macht“ auf einem Bündel von Unwahrheiten beruht. *Wir* werden an Boden verlieren, wenn wir diese Lügen bestärken.



Hier kann man echte Magie sehen. Zum Beispiel lässt sich jede Verstimmung, die wir haben, auf *unser* Nichtwissen oder Versäumnis zurückführen, *unsere* Technologie und Verwaltungs- und Rechtsverfahren auf die Gesellschaft um uns herum und ihre Individuen, Betriebe und Gruppen anzuwenden.

Das ist schlimmer, als Sie denken. Eine Scientology Führungskraft, die mit Dev-T (entwickelter und unnötiger Verkehr) von einer Regierung nicht gemäß unseren Dev-T-Richtlinien umging, wenn es linienabweichend und nicht richtliniengemäß war, hat kürzlich eine Verstimmung verursacht. Ein Regierungsbeamter verhielt sich nicht richtliniengemäß (hinsichtlich den Richtlinien seines eigenen Büros), und die Scientology Führungskraft folgte nicht *unserem* Verfahren, dies a) zurück zum Urheber zu schicken, b) den Richtlinien-Irrtum zu korrigieren und c) seine Vorgesetzten zu informieren, wenn keine Ergebnisse erzielt werden würden. Sie sagen: „Das ist ja abenteuerlich! Eine Regierung mit Scientology Verwaltung zu leiten?“ Nun, ich weiß nur, dass es Ärger verursachte, als wir es nicht taten.

Offensichtlich geht es nicht um „sie“ und „uns“. Es gibt nur „uns“ und ein falsches „sie“.

Somit brauchen wir ihnen nur ihre Hüte aufzusetzen, und sie sind *wir*.

Das Versäumnis, gegenüber Missetätern, die sich gegen uns vergehen, unsere üblichen Rechtsmaßnahmen zu ergreifen, wird schließlich zu einem Chaos führen. Was macht es aus, wenn sie nicht vor dem Komitee der Beweisaufnahme erscheinen, das wir ihretwegen einberufen? Woher sollen wir wissen, dass sie es nicht tun werden? Wie könnte das Parlament von Victoria jemals in Ordnung kommen, wenn wir versäumten, a) ein Komitee der Beweisaufnahme einzuberufen und b) unsere Rechtsverfahren zu befolgen?

Nein, sie bleiben einfach „sie“.

Hat irgendjemand die FDA über unsere Amnestie informiert? Nun, wussten Sie, dass die FDA aus Angst, wir würden sie auf eine Million verklagen, einen Weg aus ihrem Schlamassel suchte? Sie würden den E-Meter-Fall fallen lassen, wenn sie annähmen, dass wir nicht Klage einreichen würden.

Woher wissen wir das, wenn wir es nicht versuchen?

---

Aus diesem Grund *müssen* wir Scientology-Tech, -Verwaltung und -Recht in allen unseren Angelegenheiten anwenden. Egal, wie verrückt es klingt, wir versagen nur, wenn wir es nicht tun.

---

Und deshalb sollte jeder Scientologe seine eigene Tech, seine Kodizes und Verfahren verstehen.

Einige Scientologen glauben, dass sie, wenn ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen wird, sofort suspendiert seien.

Niemand *kann* durch das *Einberufen* eines Komitees der Beweisaufnahme suspendiert oder bestraft werden. Es ist dazu da, um die Wahrheit herauszufinden. *Nur* wenn seine Untersuchungsergebnisse seiner einberufenden Autorität unterbreitet werden und wenn die einberufende Autorität handelt, kann irgendjemand suspendiert, versetzt oder degradiert werden.

Reagieren Sie nicht auf Scientology Recht, als ob es Wog-Gesetz wäre. In den „Gerichtshöfen“ der Gesellschaft wird man fertig gemacht, und die Wahrheit hat auf die Untersuchungsergebnisse wenig Einfluss. Ein gemeiner Richter oder ein cleverer Anwalt und kleine rechtliche Irrtümer sind bei vielen ihrer Fälle ausschlaggebend. Wog-Gerichte sind wie ein Würfelspiel. Da gibt es riesige Kosten, Publicity und Bestrafung in rauen Mengen, sogar für den Unschuldigen.

Daher müssen wir unser Recht bewahren.

Und es gebrauchen.

Das ist die Hauptlektion. Wenn wir es nicht bei allen Fragen benutzen, wo an der Wahrheit einer Sache Zweifel bestehen, werden wir einfach weiterhin Wogs sein.

Was können wir erreichen, wenn wir unsere Wissenschaft nicht als eine *Gruppe* bekunden und ein gutes Beispiel geben?

Lassen Sie uns also erwachsen werden und die Stufe unserer eigenen Technologie erreichen und übernehmen wir Verantwortung für sie.

Und tragen wir unsere Hüte als Scientologen der Welt gegenüber.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 7. MÄRZ 1965RA

AUSGABE III

REVIDIERT AM 10. JANUAR 1991

ALLGEMEIN NICHT

WIEDERVERVIELFÄLTIGEN

AM ÖFFENTLICHEN ANSCHLAGBRETT

DER ORG AUSZUHÄNGEN

HCO (ABTEILUNG 1)

RECHT

## VERSTÖSSE UND STRAFEN

Dies sind die Strafen, die wir schon immer mehr oder weniger benutzt haben, und dies sind die Verstöße, die in Scientology gewöhnlich als Verstöße angesehen worden sind.

Sie wurden vorher nie schriftlich niedergelegt oder routinemäßig durchgesetzt, es gab keine Rekursmöglichkeit, und durch diese Mängel waren die Mitarbeiter über ihr Schicksal im Ungewissen. Sie wussten, dass etwas geschah, aber sie wussten nicht, warum. Sie wussten, dass bestimmte Dinge missbilligt wurden, aber sie wussten nicht, in welchem Ausmaß. Die Strafen wurden plötzlich verhängt, ohne Vorwarnung darüber, woraus sie bestehen würden oder für welchen Verstoß sie seien.

Dies ist also ein Disziplinkodex, den wir fast immer mehr oder weniger benutzt haben, klar und deutlich gemacht, sodass es für jedermann sichtbar ist, mit Grenzen gegen übermäßige Bestrafung und Rekurs für jene, denen Unrecht getan wurde.

Entsprechend wird dieser Kodex über Verstöße und deren Strafen zur festen und ausdrücklichen Richtlinie.

Das Fehlen von genau ausgedrückten Verstößen, Strafen und Rekursmöglichkeiten bringt jedermann Unsicherheit und Risiko, ganz nach Laune derjenigen, die die Befehlsgewalt innehaben.

---

Es gibt vier allgemeine Kategorien von Verbrechen und Verstößen in Scientology. Dies sind *Fehler*, *Vergehen*, *Verbrechen* und *Schwerverbrechen*.

1. *Fehler*. Fehler sind kleinere unbeabsichtigte Unterlassungen oder Irrtümer. Dies sind Auditing-„Patzer“; geringfügiger Alter-is von Tech oder Richtlinien; kleine Fehler beim Ausbilden; geringfügige Fehler oder Unterlassungen bei der

Durchführung von Pflichten; und Admin-Fehler oder -Unterlassungen, die nicht zu finanziellem Verlust oder Verlust von Status oder Ansehen für einen Vorgesetzten führen.

Fehler werden angegangen, indem die Person korrigiert wird, durch Verweis oder Verwarnungen durch Vorgesetzte.

Zertifikate, Klassifizierungen und Auszeichnungen dürfen wegen eines Fehlers nicht aufgehoben oder suspendiert oder herabgestuft werden. Der Schuldige darf wegen des Begehens eines Fehlers nicht versetzt, degradiert, mit einer Geldstrafe belegt oder suspendiert werden. Wegen eines Fehlers darf kein Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden.

Wiederholte Korrekturen, Verwarnungen oder Verweise durch einen Vorgesetzten können jedoch die wiederholten Fehler aus der Kategorie von Fehlern in die Kategorie der Vergehen bringen.

2. *Vergehen*. Dies sind:

Nicht-Befolgung.

Unhöflichkeit und Gehorsamsverweigerung.

Fehler, die finanziellen Verlust oder Verlust von Betriebsamkeit zur Folge haben.

Handlungen oder Unterlassungen, die einen Statusverlust oder die Bestrafung eines Vorgesetzten zur Folge haben.

Nachlässigkeit oder schwere Fehler, die es notwendig machen, auf die betreffende Person, ihre Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, ihren Bereich oder ihre Abteilung die Notlage-Formel anzuwenden.

Wissentliche und wiederholte Abweichungen von Standardtechnologie, Ausbildungsverfahren oder Richtlinien.

Fortgesetzte Vereinigung mit Squirrels.

Missbrauch, Verlust oder Beschädigung von Org-Material.

Verschwendung von Org-Material.

Verschwendung von Geldmitteln.

Die übergeordnete Richtlinie abzuändern oder sie fortwährend zu ignorieren.

In Bezug auf Dev-T beständiges und wiederholtes Versäumen, seinen Hut zu tragen.

Eine E-Meter-Überprüfung zu verweigern.

Auditing zu verweigern, wenn es von einer höheren Autorität angeordnet wird.

Stören eines Kurses oder einer Klasse.

Unterbrechen eines Meetings.

Wenn bei jemandem entdeckt wird, dass er eine nicht enthüllte, kriminelle Vergangenheit in diesem Leben hat.

Wenn bei jemandem ein nicht enthüllter Aufenthalt in einer psychiatrischen Klinik entdeckt wird.

Auditieren einer als Schwierigkeitsquelle bekannten Person oder der Familie oder der Angehörigen einer unterdrückerischen Person oder Gruppe.

Unterlassungen, die schlechtes Ansehen oder finanziellen Verlust zur Folge haben.

Mangelhafte oder sinkende Einnahmen oder Betriebsamkeit in einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, einem Bereich oder einer Abteilung.

Mangelhafte oder sinkende Einnahmen oder Betriebsamkeit in einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, einem Bereich oder einer Abteilung zu unterstützen.

Einen direkten und rechtmäßigen Befehl einer Führungskraft nicht zu bestätigen, weiterzuleiten oder zu befolgen.

Brüche des Auditorenkodex, die eine Beunruhigung des Preclears zur Folge haben.

Nicht-Befolgung des Kursüberwacher-Kodex, was beunruhigte Studenten zur Folge hat.

Beihilfe zu einem Verbrechen.

Es zu versäumen, vor einem Komitee der Beweisaufnahme als Zeuge oder beteiligte Partei zu erscheinen, wenn man persönlich vorgeladen wurde oder per Einschreiben eine Vorladung erhalten hat.

Sich zu weigern, vor einem Komitee der Beweisaufnahme Zeugnis abzulegen.

Wenn man vor einem Komitee der Beweisaufnahme steht, diesem gegenüber Verachtung oder Respektlosigkeit zu zeigen.

Das Vernichten von Dokumenten, die von einem Komitee der Beweisaufnahme benötigt werden, oder sich zu weigern, sie vorzulegen.

Zurückhalten von Beweismaterial.

Auf der unterzeichneten Erklärung oder einem unterzeichneten Formular etwas Falsches beschwören.

Behinderung der Rechtsprechung.

Weigerung, bei einem Komitee der Beweisaufnahme seinen Dienst zu tun.

Verweigerung der Stimmabgabe, während man Mitglied eines Komitees der Beweisaufnahme ist.

Ungebührliches Betragen.

Daten oder Informationen an falsche Grade oder unbefugte Personen oder Gruppen herauszugeben, oder Daten oder Informationen auf breiter Ebene, ohne dafür autorisiert zu sein, herauszugeben.

Das Ausstellen von Faktura und/oder Einzahlen von Schecks, die auf Vertrauensbasis erhalten wurden.

Das Geben von Org-Diensten auf der Basis von Vertrauensschecks, die erhalten wurden, ohne dass veranlasst wurde, dass der Vertrauensscheck zuerst gedeckt, die korrekte Faktura ausgestellt und auf der Bank eingezahlt wurde. (Definition von Vertrauensscheck: Ein Scheck, von dem die Person, die ihn annimmt, weiß, dass er zum Zeitpunkt der Annahme NICHT gültig und durch Geldmittel gedeckt ist, der aber dennoch aufgrund des Versprechens des Ausstellers angenommen wurde, ihn zu einem späteren Zeitpunkt zu decken.)

Falscher Bericht.

Falsche Attestierung.

Kein Bericht.

Weigerung zu berichten.

Mündliche Tech. Dies schließt Folgendes ein: Ausgabe von Daten, die im Widerspruch zu HCO-Bulletins oder Richtlinienbriefen stehen, oder deren Gebrauch oder Anwendung behindern, deren Absicht verfälschen, deren Inhalt in irgendeiner Weise abändern, diese für jemand anderen mündlich oder anderswie interpretieren oder vorgeben, sie zu zitieren, ohne die tatsächliche Ausgabe zu zeigen.

Pflichtvernachlässigung.

Duldung von Pflichtvernachlässigung.

Out-Tech.

Derartige Verstöße unterliegen befehlsgemäß direkter Bestrafung, und für einen Mitarbeiter besteht die Bestrafung aus der Zuweisung eines persönlichen Zustandes von Notlage bis zu drei Wochen und für eine Führungskraft aus der Zuweisung des persönlichen Zustandes von Notlage bis zu drei Monaten.

Persönliche Zustände von Notlage reduzieren die Entlohnung oder die Einheiten für die zugewiesene Zeitdauer um ein Drittel.

Für die Rückgabe der Entlohnung kann, indem um ein Komitee der Beweisaufnahme ersucht wird, Rekurs eingereicht werden, nicht jedoch für Schadenersatz.

Für die gleichen Verstöße kann ein Komitee der Beweisaufnahme durchgeführt werden; jedoch nicht ein Komitee *und* eine Bestrafung gemäß direktem Befehl – nur eines von beiden.

Wenn jedoch irgendeiner dieser Verstöße zum Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme wird, kann die Strafe für ein Vergehen dahingehend erweitert werden, dass sie die Aufhebung eines einzelnen Zertifikats und/oder einer einzelnen Klassifizierung (jedoch nicht mehr) oder eine geringfügige Degradierung oder Versetzung beinhaltet, jedoch keine Entlassung. Keiner dieser Verstöße darf Gegenstand einer Entlassung durch direkten Befehl oder durch ein Komitee der Beweisaufnahme werden.

Für jedes Vergehen darf ein Ethik-Gericht einberufen werden.

Personen dürfen aufgrund von Vergehen nicht entlassen werden. Auch dürfen keine Zertifikate, Klassifizierungen oder Auszeichnungen aufgehoben werden.

Wenn Scientologen, die keine Mitarbeiter sind, oder Scientologen aus dem Feld oder von Missionen irgendwelche der obigen, auf sie anwendbaren Verstöße (ausgenommen Organisations-Verstöße) begehen, kann ein Komitee der Beweisaufnahme auf sie einberufen werden.

Dieselben Verstöße können, wo sie schwerwiegend, wiederholt oder für viele in großem Ausmaß schädlich sind, von einer einberufenden Autorität neu als Verbrechen klassiert werden.

3. *Verbrechen*. Diese umfassen Verstöße, die normalerweise als kriminell angesehen werden. Verstöße, die in Scientology als Verbrechen behandelt werden, sind:

Diebstahl.

Schwere Körperverletzung.

Schädliche, eklatante und fortgesetzte Kodexbrüche, die zu bedeutenden Verstimmungen führen.

Nicht-Befolgung dringender und äußerst wichtiger Befehle, was zu schlechtem Ruf in der Öffentlichkeit führt.

Scientology oder Scientologen einem Risiko auszusetzen.

Unterlassungen oder Nicht-Befolgung, welche ein starkes Eingreifen von Vorgesetzten nötig machen, was Zeit und Geld kostet und mit Dev-T verbunden ist.

- Es zu versäumen oder sich zu weigern, einen direkten, rechtmäßigen Befehl eines internationalen Vorstandsmitgliedes oder eines assistierenden Vorstandsmitgliedes zu bestätigen, weiterzuleiten oder auszuführen.
- Eine potenzielle Schwierigkeitsquelle sein oder werden, ohne es zu berichten oder Maßnahmen zu ergreifen.
- Auditing zu erhalten, während man eine potenzielle Schwierigkeitsquelle ist.
- Vor örtlichen Scientology Führungskräften die Tatsache zurückzuhalten, dass man eine potenzielle Schwierigkeitsquelle ist.
- Es zu versäumen, dem örtlichen HCO eine potenzielle Schwierigkeitsquelle zu berichten.
- Eine Versammlung oder ein Meeting von Mitarbeitern, Feldauditoren oder der Öffentlichkeit zu organisieren oder sie zuzulassen, um gegen Befehle eines Vorgesetzten zu protestieren.
- Wissentlich ein Mitschuldiger bei einer unterdrückerischen Handlung zu sein.
- Einen lokalen Scientology Titel dazu zu verwenden, sich über die Befehle oder Richtlinien des internationalen Vorstandes hinwegzusetzen.
- Unrechtmäßige Befehle, unrechtmäßige örtliche Richtlinien oder Alter-is zu befolgen, wissend, dass sie sich von denjenigen, die vom internationalen Vorstand herausgegeben wurden, unterscheiden oder ihnen widersprechen.
- Eklatante Abweichungen von Richtlinien des internationalen Vorstandes in einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, einem Bereich oder einer Abteilung nicht direkt zu berichten.
- Lange Abwesenheit vom Posten als höhere Führungskraft, ohne das Vorstandsmitglied seiner Abteilung davon zu unterrichten.
- Den Zusammenbruch einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, eines Bereichs oder einer Abteilung zuzulassen.
- Nicht als ein Stellvertreter die Verantwortung in einer Krise zu übernehmen, die sonst nicht in Ordnung gebracht wird.
- Studenten oder Preclears der Organisation gegen private Provision an externe Auditoren weiterzugeben.
- Eine Org-Position zu verwenden, um eine private Praxis aufzubauen.
- Während man Mitarbeiter ist, private Honorare für das Auditieren externer PCs, das Abhalten privater Kurse, das Coachen oder Auditieren von Studenten oder Org-Preclears anzunehmen.



Unterschlagung.

Annahme von Provisionen von Händlern.

Wiederverkauf von Org-Material für private Gewinne.

Eine Org-Position dazu zu verwenden, sich von der Öffentlichkeit, einer Firma, einem Studenten oder einem Preclear persönliche oder Nicht-Scientology-Gelder oder ungewöhnliche Gefälligkeiten zu beschaffen.

Sich unberechtigterweise als ein Scientologe oder ein Mitarbeiter auszugeben.

Anstiftung zur Gehorsamsverweigerung.

Anzetteln einer örtlichen Macht-Kampagne gegen einen Vorgesetzten.

Verbreitung zerstörerischer Gerüchte über höhere Scientologen.

Vorzugeben, die Meinung vieler (Verwendung von „jeder“) in hochwertigen Berichten auszudrücken, die die Entscheidungen des Vorstandes oder assistierenden Vorstandes beeinflussen könnten.

Die Entdeckung eines Verbrechens oder Schwerverbrechens nicht an das HCO der nächsten Scientology Organisation zu berichten, während man eine Vollmachtstellung innehat oder Mitglied eines Komitees der Beweisaufnahme oder Zeuge vor einem Komitee der Beweisaufnahme ist.

Die Weigerung, Strafen zu akzeptieren, die in einer Rekursaktion zugewiesen wurden.

Sich zu weigern, Disziplin aufrechtzuerhalten.

Disziplinierung eines anderen Mitarbeiters zu verursachen, indem man falsche Berichte über ihn abgibt.

Arbeitsüberlastung einer Führungskraft durch Ignorieren der eigenen Pflichten zu verursachen.

Verfälschen einer Kommunikation von einer höheren Autorität.

Verfälschen einer Telexnachricht oder eines Telegramms.

Durch das Geben falscher Berichte zu verursachen, dass ein Mitarbeiter an Prestige verliert oder diszipliniert wird.

Zu versuchen, den Tadel für die Folgen der eigenen Vergehen auf einen unschuldigen Mitarbeiter abzuwälzen.

Einen Mitarbeiter, der eines in diesem Kodex aufgeführten Verbrechens oder Schwerverbrechens schuldig ist, zu beschützen.

Die Ehefrau oder den Ehemann eines anderen zu stehlen oder zu verführen.

Verstöße oder Unterlassungen zu begehen, die jemandes Vorgesetzten oder den Amtsträger der Einheit, Unterabteilung, Organisation oder des Bereichs einem persönlichen Risiko aussetzen und/oder vor ein Komitee der Beweisaufnahme, ein Zivil- oder Strafgericht bringen.

Absichtlicher Verlust oder absichtliche Zerstörung von Scientology Eigentum.

Falsche Einkaufsaufträge auszustellen, vorzulegen oder anzunehmen.

Frisieren der Konten.

Eigentum der Org illegalerweise an sich zu bringen oder zu besitzen.

Schwere und anrühige Beunruhigungen, die zu schlechtem Ruf führen, zu verursachen.

Erlangen von Darlehen oder Geld unter Vorspiegelung falscher Tatsachen.

Duldung von Umständen oder Verstößen, die einen Kurs, eine Sektion, eine Einheit, Unterabteilung, Organisation, einen Bereich oder eine Abteilung in einen Zustand des Zusammenbruchs bringen könnten.

Scientology-Materialien oder -Richtlinien ins Lächerliche zu ziehen, der Verachtung oder dem Spott preiszugeben.

Einem Instrukteur oder Vortragsredner der Scientology durch Zwischenfragen zuzusetzen.

Das technische Ansehen eines Auditors fälschlich herabzusetzen.

Sich unberechtigterweise als ein leitender Mitarbeiter auszugeben.

Vorzugeben, Scientology-Zertifikate, -Klassifizierungen oder -Auszeichnungen zu haben, welche man in Wirklichkeit nicht hat, um Geld oder Kredit zu erhalten.

Gegen einen Beitrag im Voraus, Auditingstunden oder Ausbildungs-Kurse zu verbreiten, die dann nicht in voller Stundenzahl bzw. Ausbildungsdauer gegeben werden (dies gilt aber nicht in Sachen Ergebnisse oder Thema).

Scientology in schädlicher Weise zu verwenden.

Einen Preclear nicht durch die Grade hinaufzubringen, sondern ihn mit hohen Stufen zu überwältigen.

Eine unterdrückerische Person oder Gruppe zu auditieren oder ihr Beistand oder Erleichterung zu gewähren.

Scientology wissentlich dazu zu verwenden, um sexuelle Beziehungen oder sexuelle Restimulation zu erlangen.

Verführung einer minderjährigen Person.

Den Schutz der Urheberrechte, der eingetragenen Zeichen, Schutzmarken und eingetragenen Namen von Scientology zu vernachlässigen oder zu unterlassen.

Daten oder Informationen oder Ausbildungs- oder Verwaltungsverfahren herauszugeben, ohne die eigentliche Urheberschaft anzuerkennen oder diese fälschlicherweise einem anderen zuzuschreiben.

Irgendwelche Scientology Daten unter einem anderen Namen herauszugeben.

Die Unterdrückung des Wortes *Scientology* in seinem Gebrauch oder bei seiner Ausübung zu dulden.

Scientology mit einer nicht damit in Zusammenhang stehenden Praktik zu verbinden.

Vernachlässigung von Verantwortungen, was zu einer Katastrophe führt, selbst wenn es einem anderen gelingt, die letztendlichen Folgen abzuwenden.

Schaffen eines Problems.

Durchführung einer Lösung, die zu einem Problem wird.

Fall auf Posten.

Out-Admin.

Irgendeine Sitzung oder irgendeinen Assist zu geben, ohne einen Auditorenbericht zu schreiben, oder das Abschreiben des ursprünglichen, tatsächlichen Berichts nach der Sitzung und das Einreichen einer Abschrift anstelle des tatsächlichen Berichts.

Personen, die ihre unteren Stufen nicht geschafft haben, für höhere Prozessing-Stufen zu akzeptieren.

Auditieren von Personen auf höheren Stufen, die keine unteren Stufen gemacht haben.

Ausbilden von Personen auf höheren Stufen, die sich selbst nicht als kompetente Auditoren auf unteren Stufen erwiesen haben.

Es einer ARK-gebrochenen Person zu gestatten, ungehandhabt eine Org zu verlassen, soll für den letzten Auditor, der sie auditiert hat, für den PES und den Direktor für Erfolg als Verbrechen betrachtet werden.

Verräterische Nachlässigkeit.

Einen Withhold bei einem PC beinahe herauszufinden.

Bei der Durchsetzung der Confessional-Technologie nicht zu kooperieren.

Eine Person auf einen OT-Abschnitt kommen zu lassen, die ein Fall ohne Fallgewinn ist, meckert, kritisch ist oder anderweitig O/Ws oder Out-Ethik an den Tag legt, ohne sie in Ordnung zu bringen, sodass sie Fallgewinne erreichen kann; ebenso den Fehler fortbestehen zu lassen, ohne die Angelegenheit unmittelbar in Ordnung zu bringen.

Verletzung irgendeiner der elf Punkte, die im HCO PL vom 29. Febr. 84, COMPUTER-ETHIK-PUNKTE aufgeführt sind:

1. Inkorrektes Ablegen in einem Computer.
2. Kein Speichern in einem Computer.
3. Falsche Daten in einen Computer einzugeben.
4. Korrekturen an etwas vorzunehmen und die Daten in einem Computer abzuwerten.
5. Das Versäumnis, einen Computer sauber und in gutem Zustand zu erhalten.
6. Bedienen eines Computers, ohne einen vollständigen und sternrangigen Checkout darauf erhalten zu haben.
7. Unberechtigten Zugriff auf einen Computer zu erlauben.
8. Zulassen von Feuchtigkeit und/oder magnetischen Feldern in der Nähe eines Computers.
9. Einen Computer, wenn er einmal installiert ist, nicht zu benutzen.
10. Vortäuschen von Schwierigkeiten mit einem Computer, die nicht vorhanden sind.
11. Das Versäumnis, kompetente Personen zur Bedienung eines Computers zu rekrutieren.

Bei der Durchführung von Befehlen Probleme zu schaffen.

Verwenden von Richtlinie zur Schaffung von Problemen.

Verbrechen werden mittels Einberufung von Ethik-Gerichten oder Komitees der Beweisaufnahme bestraft und dürfen nicht durch direkte Disziplinierung gehandhabt werden. Verbrechen können zur Suspendierung von Zertifikaten, Klassifizierungen oder Auszeichnungen, Postenherabsetzung oder sogar Entlassung oder Verhaftung führen, wenn das Verbrechen dies klar rechtfertigt. Doch derartige

Strafen dürfen nicht durch direkte Disziplinierung zugewiesen werden. Zertifikate, Klassifizierungen oder Auszeichnungen dürfen wegen eines Verbrechens nicht aufgehoben werden.

4. *Schwerverbrechen*. Diese bestehen daraus, öffentlich von Scientology wegzugehen oder unterdrückerische Handlungen zu begehen.

Aufhebung von Zertifikaten, Klassifizierungen und Auszeichnungen gehört zu den Strafen, die gegen diese Art von Vergehen erhoben werden können, ebenso wie jene Strafen, die von Komitees der Beweisaufnahme empfohlen werden.

---

Es existiert auch ein Belohnungssystem für Verdienst und gute Leistung.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Revision unter  
Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. FEBRUAR 1968

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

**ETHIK UND VERWALTUNG  
LANGSAME VERWALTUNG**

Das Geheimnis jeglichen Erfolges als Führungskraft ist die Fähigkeit, Aktionszyklen schnell abzuschließen.

Das maßgebliche Wort ist ABSCHLIESSEN.

Fähigkeit ist die Fähigkeit, einen Aktionszyklus abzuschließen, die Angelegenheit zu erledigen, sodass sie nicht nochmals erledigt werden muss.

Weiterreichen an andere ist Verantwortungslosigkeit. Führungskräfte, die Angelegenheiten an andere weiterreichen, damit diese eine Entscheidung treffen, sind keine Führungskräfte. Sie sind verantwortungslos oder haben Angst vor Verantwortung. Leute, die Angst davor haben, Verantwortung zu übernehmen, sind keine Führungskräfte, sie sind Arbeiter.

Eine Führungskraft, die etwas nicht erledigt, sondern es aufschiebt, ist ebenfalls verantwortungslos. Die Verlangsamung einer Verwaltungslinie, indem man etwas nicht JETZT behandelt, ist außerdem unterdrückerisch.

Unterdrücker können Aktionszyklen nicht abschließen. Sie handeln entweder in einer abgeänderten Richtung oder sie setzen eine Aktion absolut über alle Erwartungen hinaus fort. In beiden Fällen SCHLIESSEN sie die Aktion nicht AB.

DAHER wird die folgende Ethikrichtlinie geschaffen:

FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE ANGELEGENHEITEN NICHT SO ERLEDIGEN, DASS SIE ABGESCHLOSSEN SIND, DIE AN ANDERE WEITERREICHEN ODER VERWALTUNG VERLANGSAMEN, MÜSSEN UNTER DER ANKLAGE DER OUT-ADMIN MIT EINEM KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME RECHNEN.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

## HCO RICHTLINIENBRIEF VOM 7. DEZEMBER 1976

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
LRH-KOMMUNIKATOR  
HAS  
ETHIK-OFFICER  
QUALIFIKATIONSSEKR.  
DIREKTOR FÜR  
PERSONALVERBESSERUNG  
MITARBEITER-KAPLAN  
PERSONAL-STATUS UND  
PRODUKT NULL  
VERANTWORTLICHER FÜR  
DIE LOHNLISTE

### WEGGEHEN UND BEURLAUBUNGEN

In der Vergangenheit ist es gelegentlich vorgekommen, dass ein Personal- oder Mannschaftsmitglied die Tatsache, dass er oder sie dabei war, eine Org zu verlassen, benutzt hat, um Ärger zu verbreiten.

Bei Kindern ist, mit Weglaufen zu drohen, eine häufig anzutreffende Art des Ins-Unrechtsetzens. Und es ist eine häufig anzutreffende Handlung von Unterdrückern, Ärger und Unzufriedenheit zu stiften, indem sie sagen, dass sie weggehen.

Es gibt einige Leute, die zwanghaft weggehen, wo immer sie sind, und die beiläufigste Überprüfung enthüllt, dass sie selten irgendwo geblieben sind; indem sie ständige Overts begehen, laufen sie routinemäßig von jeder Arbeit, jedem Posten, jeder Gruppe, vor sich selbst und vor dem Leben davon.

Da der eigentliche Grund hinter dem Abhauen Overts und Withholds sind, sind die Ausreden dafür, dass man weggeht, gewöhnlich einfach Rechtfertigungen und sind in Wirklichkeit eine Dritte-Partei-Aktion über Kollegen, gewöhnlich falsche Berichte.

Deshalb wird es hiermit richtigerweise als eine unterdrückerische Handlung bezeichnet, Mitarbeiter und andere darüber zu informieren, dass man weggeht.

Wo festgestellt wird, dass dies geschieht, und wenn die betreffende Person es nicht an die zuständigen Terminale, nämlich HAS und Mitarbeiter-Kaplan, berichtet, folgt dem Weggehen eine Erklärung zur unterdrückerischen Person.

Wenn jemand eine Org verlassen will, ist die korrekte Handlung, es nur dem HAS und dem Mitarbeiter-Kaplan zu berichten, und nicht anderen Mitarbeitern.

Wo eine Person heimlich plant wegzugehen und private Vorbereitungen dafür trifft, ohne die korrekten Terminale in einer Org zu informieren, und tatsächlich

weggeht (abhaut) und nicht in einer angemessenen Zeitspanne zurückkehrt, muss eine automatische Erklärung zur unterdrückerischen Person herausgegeben werden. Sollte festgestellt werden, dass in der Folge irgendwelche Gelder oder Eigentum der Organisation fehlen, muss Strafanzeige erstattet werden.

Sämtliche Personen, deren Verträge ohne Erneuerung ablaufen, und alle Personen, die den Wunsch haben zu gehen, müssen von einem Auditor Security-Checking bekommen, der von der Qualifikationsabteilung dafür qualifiziert ist, vorbereitete Listen dazu zu bringen, einen Read zu ergeben. Dies wird die unvermeidlich damit verbundenen Overts und Withholds entfernen, und so die Person sowie die Org von den gewöhnlichen Rechtfertigungen und falschen Berichten befreien.

## BEURLAUBUNGEN

Allen Personen muss, bevor sie eine Beurlaubung in Anspruch nehmen, ein Security-Check von einem Auditor gegeben werden, der qualifiziert ist, vorbereitete Listen dazu zu bringen, einen Read zu ergeben. Das letzte Gehalt vor dem Weggehen muss zurückgehalten werden, bis diese Aktion gemacht worden ist.

Alle Personen, die von Missionen oder einer Beurlaubung zurückkehren, müssen Security-Checking erhalten.

Jedes Personal- oder Mannschaftsmitglied, das falsche Gründe angibt, warum eine Beurlaubung benötigt wird, oder das eine Beurlaubung beantragt, in Wirklichkeit aber abhaut, muss Gegenstand einer automatischen Erklärung zur unterdrückerischen Person werden.

---

Es besteht keine Absicht, an Leuten festzuhalten, die nicht da sein wollen, wo sie sind.

Es besteht jede Absicht, unsere Tech zu benutzen, um zu verhindern, dass falsche Berichte und unterdrückerische Handlungen passieren, die sowohl für die Person selbst als auch für eine Organisation schädlich sind.

Es gibt genug Lügen in der Welt. Man braucht nicht noch mehr hervorzubringen, was „Gründe“ betrifft, warum man weggeht; oder danach zu trachten, die Tatsache dazu zu benutzen, eine Org oder ihr Personal zu schädigen.

Die große Mehrheit der Mitarbeiter will da sein und ist NICHT am Weggehen; und sie brauchen keine SPs um sich, die dritte Partei machen. Die große Mehrheit ist gut.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 19. DEZEMBER 1982

AUSGABE I

ALLE ORGANISATIONEN  
ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE  
ALLE MITARBEITER  
ALLE ABTEILUNGSLEITER  
LRH-KOMMUNIKATOREN  
HCO-HÜTE DER UNTERABT. 1  
HÜTE DER UNTERABT. 3

PERSONAL-SERIE NR. 31

ORG-SERIE NR. 45

„QUECKSILBERN“ VERBOTEN

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	19. März 71	Personal-Serie Nr. 20 VORHERSAGE IN BEZUG AUF PERSONAL
HCO PL	24. Juni 70R II	FUNDGRUBEN FÜR PERSONAL
HCO PL	7. Jan. 66 I	VERLASSEN IHRES POSTENS, NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES
HCO PL	20. April 69 II	DAS NICHT-TRAGEN VON HÜTEN
HCO PL	20. Aug. 71 III	MUSICAL CHAIRS
HCO PL	11. Aug. 71 II	Personal-Serie Nr. 22 UNMOCKEN SIE KEINE FUNKTIONIERENDE EINRICHTUNG
HCO PL	7. März 65 III	VERSTÖSSE UND STRAFEN
HCO PL	13. Juli 74 II	Org-Serie Nr. 34 FUNKTIONIERENDE EINRICHTUNGEN

Es gibt einen Zustand, der in Orgs existieren kann, welcher sich leicht von „Musical Chairs“ (schnelle Versetzung von Mitarbeitern von einem Posten auf den anderen) unterscheidet, ihm jedoch verwandt und ebenso tödlich ist.

Wir könnten dies eine „Quecksilber-Personalszene“ nennen.

(Quecksilber ist jenes silberweiße, metallische Element – bei Raumtemperatur flüssig –, das in Thermometern, Barometern und ähnlichen Instrumenten verwendet wird.)

Im übertragenen Sinne bedeutet der Begriff „Quecksilber“ etwas, das sich schnell bewegt, unvorhersagbar und schwer fassbar wie Quecksilber oder „quecksilbrig“ ist. Etwas, das quecksilbrig ist, ist veränderlich, variabel, sprunghaft.

Dies wird jedem real sein, der jemals einen Tropfen Quecksilber in einem offenen Behälter oder einer Glasschale beobachtet hat. In der einen Sekunde ist er hier, in der

nächsten Sekunde dort. So etwa alles, was Sie tun müssen, ist, den Tropfen anzuhauen, und er verändert seine Position. Und wo er eine Sekunde vorher *war*, ist jetzt nichts.

Für eine Führungskraft oder ein Management-Gremium ist es erbärmlich (wenn nicht sogar unmöglich) zu versuchen, mit quecksilbernden Mitarbeitern Dinge am Laufen zu halten. Man kann auf einige böse Überraschungen stoßen.

Zum Beispiel mag die Personalszene einer Org auf der Tafel großartig erscheinen, mit besetzten Posten, bekannten und vorhandenen Hüten, vorhandener und steigender Produktion – alles sieht gut aus, und plötzlich brechen die Statistiken zusammen.

Eine erste kurze Überprüfung ergibt vielleicht, dass es ganz bestimmt keine Postenversetzungen an sich gegeben hat. Aber graben Sie ein wenig tiefer, und Sie werden wahrscheinlich eine Quecksilber-Personalszene finden. Der Auditor mit der höchsten Lieferung ist in einem zweiwöchigen Urlaub. Der Qualifikationssekretär ist auf eine Anwerbungs-Tour losgeschickt worden. Der Registrar wurde out-ethisch und ist bis zu seiner Ethikhandhabung ohne Vertretung des Postens enthoben. Der Chief Officer ist auf Schwangerschaftsurlaub, und der CO, der ihren Posten von oben hält, ist Gastsprecher auf einer Veranstaltung in der nächsten Stadt.

So etwas geschieht, und es geschieht nicht nur in Klasse-IV-Orgs, sondern auch in höheren Service-Orgs und in Managementeinheiten, wo Touren unerlässlich sind, Missionen losgeschickt werden müssen und plötzlich andere Situationen auftauchen können, für die Mitarbeiter gebraucht werden.

Dies zeigte sich gelegentlich drastisch in mehreren großen Orgs. In einer ging der Leiter eines äußerst wichtigen Netzwerks auf eine Mission, und da niemand dort als Vorgesetzter zurückblieb, brachen die Statistiken in diesem Bereich zusammen. In einer anderen nahm der Buchverkaufsleiter seinen Urlaub, seine Routinefunktionen wurden ignoriert, und die Buchverkäufe litten empfindlich. Und in noch einer anderen Organisation wurden nicht weniger als sechs Hauptlieferungsterminale während der gleichen Woche draußen auf Reg-Touren angetroffen – einige von ihnen über einen Zeitraum von mehreren Wochen – und das zu einer Zeit, als sich das Geben von Diensten, für die die volle Spende entrichtet war, im Rückstand befand!

Keines dieser Terminale war des Postens enthoben, versetzt oder befördert worden. Und man könnte sagen, dass die unternommenen Aktionen alle auf gewisse Weise durch Richtlinien gedeckt, gebraucht und daher gerechtfertigt sind. Aber diese Terminale waren alle ohne Vertretung nicht auf dem Posten, nicht wahr?

Das ist eine Quecksilber-Personalszene. Sie ist instabil.

## BEITRAGENDE FAKTOREN

Solche Szenen werden von Führungskräften geschaffen, die Anweisungen herausgeben, welche funktionierende Einrichtungen, aus denen bei „A“ Produktion entspringt, unmocken, um etwas bei „X“ erledigt zu bekommen.

Mitarbeiter, die – wie Quecksilber – bereitwillig auf die erste Aufforderung oder Anweisung hin ohne Vertretung ihre zugewiesenen Posten verlassen, um etwas anderes zu tun, leisten Beihilfe, solche Szenen zu erschaffen und aufrechtzuerhalten.

Vorgesetzte, die dies zulassen oder stillschweigend dulden, sind ebenfalls daran beteiligt.

Mitarbeiter können aus beliebig vielen verschiedenen Gründen quecksilbern. Für einige mag die Gelegenheit, hinauszukommen und andere Leute und neue Orte zu sehen, eine verlockende Aussicht sein. Einige sind zu schüchtern, um eine zerstörerische Anweisung zurückzuweisen und leisten deshalb unter Protest Folge. Für andere ist finanzieller Gewinn mit daran beteiligt – es stehen oft Provisionen oder eine Zulage auf dem Spiel.

Touren wurden von einigen dazu benutzt – offensichtlich von Führungskräften geduldet – um längeren Urlaub zu nehmen, indem vier bis sechs oder sogar acht Wochen „Reg-Tour“ mit einem „Urlaub“ kombiniert wurden, wobei die Org sowohl das Fahrgeld als auch die Lebenshaltungskosten der Person bezahlte und zwischen der Zeitspanne der „Tour“ und der Zeitspanne des „Urlaubs“ keine klare Unterscheidung getroffen wurde. (Während dies Teil einer instabilen Personalszene ist, ist es auch eine Situation, die für sich alleine genommen eine eigene Ethikhandhabung erfordert.)

Manchmal wird einem Mitarbeiter von einer sehr überzeugenden Führungskraft das Gefühl vermittelt, dass die Aktion, die seinen plötzlichen Weggang von Posten bei keiner oder unzureichender Vertretung erfordert, tatsächlich wichtiger ist als seine Arbeit. Wo dies die Produktion bedroht und es keine angemessene Vertretung gibt, ist dies fast immer eine Unwahrheit.

Es stimmt, dass Missionen losgeschickt werden müssen. Touren sind für die Einnahmen und die Durchführung von Diensten äußerst wichtig. Mitarbeiter müssen manchmal ihren Posten zeitweilig verlassen, um die eine oder andere Angelegenheit in Ordnung zu bringen. Veranstaltungen sind im Hinblick auf Werbung, Goodwill, PR und Einschreibungen wertvoll; und für bestimmte Arten von Veranstaltungen braucht man vielleicht Personal in Schlüsselpositionen oder ausgebildete Tech-Mitarbeiter. Notstände kommen vor. Das Personal hat ein Anrecht auf seinen jährlichen Urlaub. Und schnelles Vorgehen ist wichtig.

Auf der positiven Seite haben wir fähige und vielseitige Mitarbeiter, die bereit sind, ihren Verantwortungsbereich auszudehnen, um etwas auf die Beine zu stellen. Wir haben fordernde, feuerspeiende Führungskräfte, die darauf aus sind, Situationen in Ordnung zu bringen und neue Gebiete für die Durchführung von Diensten zu erschließen. Das ist für sich genommen eine gute Sache. Und viele von ihnen verfahren dabei standardgemäß.

Aber Vorgesetzte oder Führungskräfte auf jeglicher Ebene, die bestehende Lieferung und Produktion gefährden und/oder eine produzierende Personalszene destabilisieren, um für die Erledigung dieser Dinge zu sorgen, geben einfach ausnahmslos jedem zu verstehen, dass sie weder vorhersagen oder planen oder organisieren noch andere dazu bewegen können, dies zu tun. Hier fehlt sowohl Kontrolle als auch schlicht gesunder Menschenverstand. Die freundlichste Sache, die man über eine solche Führungskraft behaupten könnte, ist, dass sie kurzsichtig sei. Und „Quecksilber“ ist eine sehr milde Bezeichnung für den Mitarbeiter, der so leicht seinen Posten verlässt und im ganzen Gefüge ein Loch hinterlässt, ohne einen Gedanken an die Folgen zu verschwenden.

Man könnte sagen, dass jeder Personalprobleme hat. ABER das ist kein Warum.

## „QUECKSILBER-PERSONALSZENEN“ IN ORDNUNG BRINGEN

Die ersten Richtlinien, die *nicht angewandt werden*, sind jene, in denen Postenvertretungen und Hutübergaben behandelt sind.

WEIL ES EINE „ZEITWEILIGE“ ABWESENHEIT IST, VERLANGT NIEMAND EINE VERTRETUNG UND EINE ÜBERGABE DER POSTENPFLICHTEN AN JEMANDEN, DER DEN POSTEN KOMPETENT AUSFÜHREN KANN.

Aber zu diesem Thema gibt es Richtlinien in Hülle und Fülle. HCO PL 29. Aug. 70 I, Personal-Serie Nr. 1, PERSONALVERSETZUNGEN KÖNNEN EINE ORG ZERSTÖREN, zeigt die Missstände, die eine Organisation schneller als alles andere zerstören können. HCO PL 7. Jan. 66, VERLASSEN IHRES POSTENS, NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES, behandelt die Verantwortlichkeiten, die ein Mitarbeiter für den Posten, den er verlässt, unter *allen* Umständen hat. HCO PL 20. April 69 II, DAS NICHT-TRAGEN VON HÜTEN, betont nachdrücklich die Verantwortlichkeit des Mitarbeiters zu wissen, dass er der Qualifikationssekretär oder der Registrar oder der Postentitel für den Posten und die Funktionen ist, die er akzeptiert hat. HCO PL 11. Aug. 71 II, Personal-Serie Nr. 22, UNMOCKEN SIE KEINE FUNKTIONIERENDE EINRICHTUNG, gibt den Hauptgrund dafür an, warum wir in Organisationen je Krisen hatten.

Die Personalrichtlinien sind vorhanden. Aber sehr oft können dort, wo eine „Quecksilber-Personalszene“ geduldet wird, WEIL JEMAND IN EINEM SPEZIELLEN BEREICH ERFOLG HAT, OBWOHL DIE STATISTIKEN IN SEINEM EIGENEN BEREICH ZUSAMMENBRECHEN MÖGEN, DIE BESTEHENDEN ETHIKRICHTLINIEN, DIE EINEN DERARTIGEN PRODUKTIONSABFALL ODER ZUSAMMENBRUCH EINES BEREICHS ABHANDELN, ÜBERSEHEN ODER VORSÄTZLICH ÜBERGANGEN WERDEN.

Wie also bringen wir „Quecksilber-Personalszenen“ in Ordnung?

Die Lösung ist, die bestehenden Richtlinien noch ein wenig zu verschärfen:

1. EINE ABWESENHEIT VON POSTEN – SELBST FÜR EINEN VORÜBERGEHENDEN ZEITRAUM VON SO WENIG WIE EINER HALBEN WOCHEN – IST EIN ETHIKVERGEHEN, ES SEI DENN, JEMAND IST ALS VERTRETER ERNANNT UND ANWESEND, DEM DER POSTEN ORDNUNGSGEMÄSS ÜBERGEBEN WORDEN IST UND DER DEN POSTEN KOMPETENT AUSFÜHREN KANN.
2. WENN EINE DERARTIGE ABWESENHEIT OHNE KOMPETENTE VERTRETUNG ÜBERHAUPT VORKOMMT, MUSS AUF DEN MITARBEITER, DER SEINEN POSTEN UNBESETZT ODER UNZULÄSSLICH BESETZT ZURÜCKLÄSST, WIE AUF DEN VORGESETZTEN ODER DIE FÜHRUNGSKRAFT, DIE DIES ANWEIST, DULDET ODER ERLAUBT, SOFORT EIN ETHIK-GERICHT EINBERUFEN WERDEN.

3. WENN DIES VORKOMMT UND ZU EINEM ZUSAMMENBRUCH DER STATISTIKEN IN EINEM KURS, EINER ABTEILUNG, UNTERABTEILUNG, SEKTION, EINHEIT, EINEM GEBIET, EINER ZONE ODER ORGANISATION FÜHRT, MUSS EIN KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME MIT ALLEN DARIN VERWICKELTEN ALS BETEILIGTEN PARTEIEN EINBERUFEN WERDEN.

Die Anklagepunkte sind:

DULDUNG ODER BEITRAG ZU UMSTÄNDEN ODER VERGEHEN, DIE IN DER LAGE SIND, DEN ZUSAMMENBRUCH EINES KURSES, EINER SEKTION, EINHEIT, UNTERABTEILUNG, ORGANISATION, ZONE ODER ABTEILUNG ZU BEWIRKEN

und

VERNACHLÄSSIGUNG VON VERANTWORTLICHKEITEN, DIE IN EINER KATASTROPHE RESULTIEREN, SELBST WENN JEMAND ANDERS ES SCHAFFTE, DIE LETZTENDLICHEN FOLGEN ABZUWENDEN.

---

Wenn diese Richtlinie bekannt gemacht und durchgesetzt wird, *gibt* es ein Heilmittel für diejenigen, die „quecksilbern“ und für Führungskräfte und Vorgesetzte, deren Fehlplanung und mangelnde Vorhersage Quecksilber-Personalszenen zustande bringen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



PROGRAMMERSTELLUNG  
VON ORGS  
UND DAS ERREICHEN  
VON TARGETS

---

## HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. SEPTEMBER 1959

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

### PROGRAMMERSTELLUNG

(Ursprünglich am 12. Sept. 59 als ein HCOB geschrieben.  
Herausgegeben als HCO PL am 23. Okt. 69.)

(Siehe auch HCO PL 4. Dez. 66 AKH-Serie Nr. 9,  
EXPANSION, DIE THEORIE VON RICHTLINIE und  
HCO PL 24. Dez. 66 II, PROGRAMMERSTELLUNG  
FÜR EINE ORG – SAINT HILL-PROGRAMME)

Dianetik und Scientology haben nie unter einem Mangel an Programmen gelitten. Es hat stets Programme gegeben. Und es wird stets bessere Programme geben, und für Verbreitungszwecke vielleicht das PERFEKTE Programm.

Aber was geschieht mit all diesen Programmen?

Ach, ich habe vor einigen Jahren die Tatsachen darüber entdeckt, und daraus ergab sich das Organisationsmodell, das in Zentralen Orgs so großartig funktioniert. Doch die Tatsachen, die ich entdeckte, hatten alle mit der Ausführung von Programmen zu tun.

Wir haben eine wunderbare Idee. Sie haut einen um. Sie wird die Spitzenkräfte aus den Wolkenkratzern reißen und sie dazu bringen, hereinzukommen und sich ein Buch zu holen. Und Monate später fragen wir uns, was mit diesem sagenhaften Programm passiert ist.

Nun, ich werde Ihnen sagen, was passiert ist. Niemand hat es ausgeführt.

Das ist der Schwanengesang nahezu jedes Programms, das ausgedacht wird. Es war großartig, doch niemand hat es ausgeführt. . . .

Und bevor Sie denken, dass ich sämtliche Mitarbeiter überall kritisiere oder dass wir schon immer sämtliche Mitarbeiter kritisiert haben, werde ich Ihnen den Rest meiner Untersuchungsergebnisse zu diesem Thema mitteilen.

Programme wurden nicht ausgeführt, weil jedermann mit dem, was er bereits tat, so überlastet war, dass er keine Gelegenheit hatte, mit dem neuen Programm zu beginnen, egal, wie gut es war. Es waren bereits Programme am Laufen. Viele dieser Programme waren so grundlegend – wie zum Beispiel der Verkauf von Büchern oder

das Beantworten von Briefen hereinkommender Preclears und Studenten – dass niemand auf dem neuen Programm starten konnte. Und folglich wurde mit dem neuen Programm nicht begonnen, egal, wie sagenhaft es zu sein schien.

Der Grund, weshalb es üblich war, dass Führungskräfte Leute ständig von Posten herunterzogen, war diese Sache der Programmerstellung. Die Führungskraft hatte, so dachte sie, eine bessere Idee oder versuchte, eine alte Idee auszuführen. Und um sie in Gang zu bringen, pflegte sie das ganze Personal zu deren Ausführung heranzuziehen, und die grundlegenden Programme wurden nicht angeschaut.

Wissen Sie, dass nahezu jede Funktion einer Zentralen Org irgendwann einmal ein brandneues, wunderbares Programm gewesen ist? Ja, so war es. Und dieses graduelle Heraussieben von Aktivitäten führte uns zu einer ziemlich endgültigen Form, wobei noch ein weiterer Schritt zu tun ist, und bei diesem Schritt handelt es sich um Programme, eine Unterabteilung für Programme. Eine Unterabteilung, die neue Programme oder Knüllerprogramme durchführen kann, ohne den ganzen Ort zu ruinieren, indem sie jedermann von seinen standardgemäßen Programmen wegreißen würde.

Das Programmerstellen ist wichtig genug, dass es wert ist, ihm viel Aufmerksamkeit zu widmen. Es gibt viele Informationen zu diesem Thema; und diese Informationen laufen alle darauf hinaus, dass jedes Programm, egal wie viele man hat, aus bestimmten Teilen zusammengesetzt ist. Und wenn Sie diese Teile nicht zusammenstellen und das Programm auf ordentliche Weise durchführen lassen, wird es einfach nicht in Gang kommen. Im Folgenden finden Sie einige der Prinzipien über Programme. Und diese sollten Sie besser kennen, denn Ihr neuer HAS-Ko-Auditing-Kurs ist ein Programm und muss wie ein erfolgreiches Programm durchgeführt werden. Und Ihre Preclears sind ein Programm und müssen wie ein Programm vorangebracht werden. Wenn Sie diese Grundwahrheiten des Lebens nicht kennen, hier sind sie:

MAXIME EINS: Jede Idee, ganz gleich, ob schlecht ausgeführt, ist besser als überhaupt keine Idee.

MAXIME ZWEI: Ein Programm muss ausgeführt werden, um effektiv zu sein.

MAXIME DREI: Ein Programm, das in Gang gesetzt wurde, bedarf der Führung.

MAXIME VIER: Ein Programm, das ohne Führung läuft, wird fehlschlagen und sollte lieber unausgeführt bleiben. Wenn Sie keine Zeit haben, es zu führen, machen Sie es nicht; setzen Sie mehr Nachdruck auf existierende Programme, denn es wird ein Misserfolg werden.

MAXIME FÜNF: Jedes Programm erfordert etwas Finanzierung. Sorgen Sie dafür, dass die Finanzierung in Sicht ist, bevor Sie loslegen, oder haben Sie eine sehr solide Garantie, dass das Programm selbst Finanzen produzieren wird, bevor Sie es ausführen.

MAXIME SECHS: Ein Programm bedarf der Aufmerksamkeit von jemandem. Ein Programm, um das sich niemand kümmert und das jedermanns Kind ist, wird ein jugendlicher Straftäter werden.

MAXIME SIEBEN: Das beste Programm ist das Programm, das die größte Anzahl der Dynamiken erreichen wird und das größte Wohl auf der größten Anzahl von



Dynamiken vollbringen wird. Und dies, meine lieben Freunde, die Sie Opfer werden wollen, indem Sie Bankrott gehen, umfasst sowohl Dynamik eins als auch Dynamik vier.

MAXIME ACHT: Programme müssen sich finanziell selbst tragen.

MAXIME NEUN: Programme müssen Interesse ANSAMMELN und allein aufgrund des am Programm bestehenden Interesses weitere Hilfe nach sich ziehen, andernfalls werden sie nie wachsen.

MAXIME ZEHN: Ein Programm ist dann ein schlechtes Programm, wenn es Programme beeinträchtigt, die sich bereits als erfolgreich erweisen, oder wenn es Mitarbeiter oder Beschäftigte von Arbeit ablenkt, die diese bereits leisten und welche dazu führt, dass andere Programme erfolgreich durchgeführt werden.

MAXIME ELF: Geben Sie niemals mehr Geld für ein Programm aus, als durch die Einnahmen einer Person, die sich einschreibt, zurückgezahlt werden kann.

MAXIME ZWÖLF: Lassen Sie nie zu, dass ein neues Programm den Erfolg eines routinemäßigen Programms behindert oder dessen Einnahmen schmälert.

Lassen Sie uns nun einen Blick auf all das zusammen werfen. *Falsches Beispiel:* Wir beschließen, in der Zeitschrift „Wöchentliches Magazin für Hutmacher“ eine Anzeige zu schalten, um Leute in den PE-Kurs hereinzubekommen. Wir schalten die Anzeige. Wir vergessen den Zeitpunkt, zu dem dieser spezielle Kurs anfangen soll. Wir haben niemanden da, der telefonische Nachfragen zu dem Kurs beantwortet. Wir haben niemanden da, der die Leute begrüßt und dafür sorgt, dass sie sich wie zu Hause fühlen, wenn sie ankommen. Wir haben niemanden, um den Kurs abzuhalten. Drei Wochen später erhalten wir eine Rechnung über Gelder, die wir nicht bezahlen können.

*Richtiges Beispiel:* Wir beschließen, uns an die Leute im Hutmachergewerbe als eine Quelle von Leuten für den PE-Kurs zu wenden. Wir ziehen sieben andere Programme zugunsten dieses Programms aus dem Verkehr. Wir halten eine Mitarbeiterversammlung darüber ab und informieren jedermann gut über das Vorhandensein dieses Programms. Wir sehen, dass uns Ko-Auditing-Einschreibungen eine Menge Geld gebracht haben, und wir legen dies auf die Seite, um damit die Anzeige und den Lohn der Person zu bezahlen, die das Programm betreiben wird. Wir ernennen eine spezielle Person für die Ausführung dieses Programms. Wenn die Anzeige geschaltet worden ist und erscheint, widmet sich unsere dafür ernannte Person der Sache vollzeit. Die Rezeption wird erneut darüber informiert, sämtliche Anrufe von Hutmachern an diese Person weiterzuleiten und alle persönlich erscheinenden Hutmacher an diese Person zu verweisen. Sämtliche Personen, die vielleicht außerdem noch an der Rezeption arbeiten, werden darüber informiert. Die ernannte Person lehnt sich nicht zurück, um darauf zu warten, dass die Publics hereinkommen. Diese Person reicht mit Briefen und Telefonanrufen zu den Hutmachern hinaus. Die gleiche Person, mit der die Hutmacher Kontakt aufgenommen haben, ist dann am Abend der Stunde Null einsatzbereit, um sie alle zu begrüßen und ihnen ihre Plätze anzuweisen, um sicherzustellen, dass der Instrukteur da ist, und falls dieser nicht auftaucht, den Kurs selbst abzuhalten. Wenn das Programm im Hinblick auf neue Einschreibungen überwältigenden Erfolg hat, dann stellen wir sicher, dass wir die von vornherein dazu ernannte Person geradewegs mit der Arbeit fortfahren

lassen, Hutmacher in den PE-Kurs zu bekommen. Wir haben ein Programm, das erfolgreich war; und wir haben etwas erreicht.

Ein bedauernswertes falsches Beispiel für das Obige stellte mein Betreiben des ersten amerikanischen Colleges für persönliche Effizienz dar, das ich vor einigen Jahren in experimenteller Weise aufzog. Wir fingen an, scharenweise Hafnarbeiter hereinzubekommen. Und die brachten weitere Hafnarbeiter herein. Die verantwortliche Person dachte, Hafnarbeiter gehörten einer niedrigen Klasse an, und versuchte statt ihrer, Intellektuelle hereinzubekommen, womit sie das Programm ausschaltete. Sie haben noch nie ein Programm derart schnell dahinschwinden sehen wie das der Hafnarbeiter. Die korrekte Aktion wäre gewesen zu bemerken, dass Hafnarbeiter stark auf die Sache ansprachen und jemanden – vielleicht sogar aus ihren eigenen Reihen – auf die Lohnliste zu setzen, um sie weiter massiv zu bearbeiten. Ein Eine-Million-Pfund-Programm ließ man einfach so im Nichts verpuffen.

Ein wunderbar richtiges Beispiel ist die „Direktor für Prozessing – Mitarbeiter-Auditor“-Anordnung einer Zentralen Organisation. Das war einst lediglich ein Programm. Es lief gut und wir haben es noch immer. Jeder Feldauditor betrachtet es mit Neid, knurrt und versucht, es nachzuahmen. Aber er erstellt kein Programm. Er kümmert sich um alles andere im Laden, aber er kann kein Programm für eine spezielle wissenschaftliche Übung erstellen, während er seine Aufmerksamkeit überall gleichzeitig hat. Es verstößt jetzt in einer Zentralen Organisation gänzlich gegen die Regeln zuzulassen, dass ein Direktor für Prozessing Preclears nimmt. Soweit geht das. Wir erzielen wunderbare Ergebnisse, alles ist in Ordnung, und das einzige Geschrei, das Sie über HGCs zu hören bekommen, entstammt purem gallenbitteren Neid oder vielleicht einem gelegentlichen wirklichen Patzer, auf den die Zentrale Organisation sich aber schon Tage, bevor irgendjemand anders es tat, gestürzt hat.

Das Erstellen von Programmen erfordert, dass sie durchgeführt werden. Sie müssen zu Ende geführt werden. Man muss über genügend Urteilsvermögen verfügen, um ein gutes Programm zu erkennen, es immer weiterzuführen, und um ein schlechtes Programm zu erkennen und es wie eine heiße Kartoffel fallen zu lassen.

Bei Scientologen ist mit dem Willen zu handeln nichts verkehrt. Nun wollen wir doch mal sehen, ob wir nicht durch das Festhalten an guter, verlässlicher und erfolgreicher Programmerstellung mehr Verbreitung erreichen können.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 19. AUGUST 1971

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN

## DIE VERWENDUNG VON PROGRAMMEN – WIE MAN SICH NUTZLOSE ARBEIT ERSPART

Die Zeit von Mitarbeitern wird oft dadurch vergeudet, dass man es versäumt, ein Programm-Projekt-System zu verwenden.

Beispiel: Unterabteilung 4 erstellt ein vollständiges Layout für Werbung. Dann stellt sie fest, dass es unrichtliniengemäß ist, und es wird nicht verwendet. Das bedeutet verschwendete Arbeit.

Beispiel: Der Tech-PC-Admin wird angewiesen, eine riesige Tafel für PC-Adressen anzufertigen, die Adressen von PCs angibt. Nach viel Arbeit wird sie nie verwendet.

WARUM? Zunächst einmal war die Arbeit nie Teil irgendeines Programms. Sie war kein Teil irgendeiner allgemeinen Aktivität. Somit ist sie nicht Teil einer Team-Aktion.

Das korrekte Verfahren, wenn man Mitarbeiter zu IRGEND EINEM Projekt beordert, das Zeit beanspruchen wird, ist Folgendes:

1. Schauen Sie, ob es eine Situation *gibt*.
2. Entdecken Sie ihr WARUM.
3. Lassen Sie ein allgemeines Programm entwerfen. Bekommen Sie es als ein Programm genehmigt, mit Angaben dazu, wer welchen Teil durchführen soll.
4. Lassen Sie die verschiedenen Teile des Programms als ein Projekt in TARGET-FORM entwerfen. Mit Angaben dazu, wer welches Projekt durchführen soll. Bekommen Sie diese genehmigt.
5. Lassen Sie die Projekte ausführen.
6. Schließen Sie *alle* Projekte ab.
7. Melden Sie, dass das Programm erledigt ist.

Das ist die korrekte Reihenfolge. Irgendetwas anderes zu tun heißt, Schritte in der Reihenfolge wegzulassen. Das ergibt zwei Outpoints – weggelassene Schritte und abgeänderte Reihenfolge.

Folglich kann, wenn dieses Verfahren abgekürzt wird, die ganze Org verrückt aussehen. Außerdem können ihre Mitarbeiter hektisch und überarbeitet sein, ohne irgendetwas zu produzieren.

Normalerweise entwirft der Produkt-Officer ein Programm.

Es ist entscheidend, dass er sich auf Richtlinie bezieht, um sein Programm zu stützen.

Der LRH-Kommunikator sollte das Programm als nicht unrichtliniengemäß genehmigen.

Abteilungsleiter schreiben normalerweise die Projekte auf. Diese werden vom Produkt-Officer und dann vom LRH-Kommunikator genehmigt.

Das Programm wird als eine lokale ED herausgegeben, wenn es genehmigt ist.

Die Projekte beziehen sich nach Nummern auf das Programm und werden separat als lokale EDs herausgegeben.

Ihr Abschluss wird vom Produkt-Officer verfolgt.

Das vollständig abgeschlossene Programm wird dem LRH-Kommunikator gemeldet.

Das *sieht* nach viel Schreiberei aus. Es *spart* jedoch viel Arbeit.

Programme und Projekte lassen sich leicht korrigieren und richtliniengemäß machen. Die tatsächliche *Arbeit* ist teuer und kann unmöglich korrigiert werden.

Der weise Mitarbeiter würde nach diesem System schreien. Außerdem würde er, wenn man ihm sagte, die Studenten neu anzumalen, fragen: „Wo ist das Programm und die Projektanweisung?“ Er würde gewöhnlich feststellen, dass er oft eine Arbeit tut, die außer von seinem Vorgesetzten von niemandem genehmigt ist. Und vom Rest der Org missbilligt wird.

Programme setzen Prioritäten. Sie lassen Mitarbeiter als ein Team arbeiten. Sie sorgen dafür, dass das Geld der Org korrekt in nötige Arbeit investiert wird.

Ein Beratendes Komitee ist weise, wenn es auf dem Recht besteht, alle Programme, die von seinen Führungskräften hervorgebracht werden, zu genehmigen, bevor Projekte geschrieben oder Arbeit erledigt wird.

Es erübrigt sich zu sagen, dass ein Programm tatsächliche Situationen in Ordnung bringen muss – diejenigen Situationen, die Produktion und Gedeihen herabsetzen.

Dies sind hochwichtige Schritte beim Leiten einer Org oder wenn man in ihr arbeitet.

Laufen Sie nicht hektisch herum oder versinken Sie nicht in Apathie. Sorgen Sie dafür, dass Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter programm- und projekt-bewusst werden, *ersparen* Sie sich Arbeit und gedeihen Sie.

L. RON HUBBARD  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. AUGUST 1982R

AUSGABE I

REVIDIERT AM 28. FEBRUAR 1984

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE ORGS  
DAS GESAMTE  
MANAGEMENT-PERSONAL  
ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE  
ALLE MITARBEITER  
ALLE COMPUTERBENUTZER

TARGET-SERIE NR. 8  
COMPUTER-SERIE NR. 3  
ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 42R  
**TARGETS UND PRODUKTION**

Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen Klarheit und Machbarkeit der Targets eines Programms einerseits und einer Steigerung der Statistiken andererseits.

Wenn man gute, einfache, machbare Programme über wichtige zu erledigende Angelegenheiten schreiben kann, dann können diese erledigt werden. Wenn das Programm nebulös ist oder die Targets zu allgemein sind, kommt wenig dabei heraus. Es zeigt sich nicht in den Statistiken und kann sogar Linien überladen und Produktion behindern.

Daher ist es für eine Führungskraft und für Mitarbeiter *sehr* wichtig, dass die Führungskraft imstande ist, einwandfreie, prägnante Programme zu schreiben, und dass die Mitarbeiter erkennen können, wenn dies nicht der Fall ist, und dass sie um Korrektur ersuchen.

Strategische Planung bleibt am häufigsten deshalb stecken, weil das mittlere Management sie nicht in Target-Form umsetzt oder wenn doch, sie in derart nebulöse oder allgemeine Targets umsetzt, dass sie nicht ausgeführt werden kann und das gewünschte Ergebnis nicht erzielt.

Fehler hierbei können buchstäblich Millionen an nicht erzielten Einnahmen oder tatsächlichen Verlusten und Überarbeitung kosten.

Doch heutzutage kommt noch ein *weiterer* Faktor ins Spiel. Die Welt ist auf *Computer* umgestiegen.

Computer können den Ablauf von Dingen aufzeichnen und dahingehend wirken, Dingen auf die Schliche zu kommen, deren Nichterledigung großen Schaden anrichten könnte.

Schon sehr bald, vom gegenwärtigen Zeitpunkt aus gesehen, wird es auf Managementebenen Computer geben, die Aufzeichnungen über Statistiken führen,

Programme anfordern und deren Wirksamkeit verfolgen. Der Computer wird imstande sein, Nicht-Befolgung schon sehr früh sowohl beim Schreiben als auch bei der Durchführung von Programmen zu entdecken.

Das Leben wird viel reibungsloser laufen, da Debugs schneller angefordert werden und schlechte Targets, verstopfte Linien oder Überlastungen von Mitarbeitern eher entdeckt und daraufhin behoben werden, was in höheren Einnahmen, mehr Service und Entlohnung resultiert.

Aber all das wird von drei Dingen abhängen:

1. Dem Vorhandensein und der Stichhaltigkeit der strategischen Planung und Evaluation (Auswertung). (Das stand nie groß in Zweifel.)
2. Die Klarheit, mit der für die Planung Programme erstellt werden können. (Damit steht es gegenwärtig überhaupt nicht gut.)
3. Die Ausführung von Targets, die auf verschiedenen Führungsebenen und auf Mitarbeiterebene gefordert wird. (Dies hängt in hohem Grade von obigem Punkt 2 ab.)

Für einen Computer, der nicht wirklich denken kann, ist ein Target ein Target. Wenn es nicht in der erwarteten Zeit erledigt ist, wird er quaken. Wenn es dann immer noch nicht erledigt wird, wird er einen Debug fordern.

Der Debug wird zutage fördern, dass a) die Organisation, die die Anweisung erhielt, das Target keinem geeigneten oder nicht dem richtigen Mitarbeiter zur Ausführung gegeben hat, b) niemanden zur Verfügung hatte, der es durchführen konnte oder c) das Target auf Mitarbeiterebene einfach vernachlässigt wurde oder d) das Target in seiner bestehenden Form nicht durchführbar war. Der richtige Grund wird gefunden werden, Maßnahmen werden ergriffen werden, und mit der Szene als Ganzes wird es wieder vorwärts gehen.

Daher ist es *sehr* wichtig, dass man von jetzt an für alle Zeiten Programme richtliniengemäß schreibt – egal, ob es sich dabei um größere, kleinere oder um Mini-Programme handelt.

Das fängt jetzt an, wir warten nicht auf Computer, denn dies ist für sich alleine genommen gültig, und Programm-Operators sind an der Arbeit. Auch wenn wir Computer haben, wird es immer noch Programm-Operators geben, um die Ausführung der Programme zu verfolgen, doch Präzision und Geschwindigkeit werden erstaunlich zunehmen.

Die Organisationen auf der ganzen Welt werden größer. Damit sie auch rentabel sind, müssen sie effizienter sein. Und all das läuft auf die obigen Punkte 1, 2 und 3 hinaus.

Es ist eine elende Sache, mit einer Menge verworrener, undurchführbarer Anweisungen bombardiert zu werden. Und für jemanden auf Mitarbeiterebene ist es gefährlich, denn man kann der Nicht-Befolgung angeklagt werden, wenn es eigentlich nichts Präzises gab, das man hätte befolgen können!

Die Fähigkeit, Programme zu koordinieren und ausgezeichnete Target-Richtlinien entsprechende Targets zu schreiben, ist somit äußerst wichtig, damit jeder seine Arbeit erledigen kann.

Und wenn Computer zum Zug kommen, werden überall elektronische Funken herumsausen, wenn sich nicht sorgsam und exakt an Target-Richtlinien gehalten wird.

Dieser Richtlinienbrief ist also lebenswichtig – Computer hin oder her.

DURCHFÜHRUNGS-TARGETS MÜSSEN HIERNACH AUF EINE SOLCHE ART UND WEISE GESCHRIEBEN WERDEN, DASS SIE BEGRENZT UND KEINE VERALLGEMEINERUNG SIND, DAMIT MAN SIE EXAKT DURCHFÜHREN KANN. Targets wie „Halte die Statistiken am Steigen“ oder „Sei nett zu Hans“ sind keine durchführbaren Targets – weder aus der Sicht eines Computers noch aus der Sicht von irgendjemand anderem.

Aber – lassen wir Computer beiseite – derjenige, der das Target ausführt, ist KEIN Computer und kann es, wenn es klar ausgedrückt ist, viel leichter ausführen.

Hören Sie mir zu: Die obigen Punkte 1, 2, 3 entscheiden darüber, ob Expansion stattfindet oder nicht.

Beachten Sie sie also!

**L. RON HUBBARD**  
**GRÜNDER**

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. SEPTEMBER 1976

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER

ORG-SERIE NR. 35  
FÜHRUNGS-SERIE NR. 17

DAS PUSCHEN VON STATISTIKEN

WAS genau ist ein Puschen von Statistik?

Die Gefahr dabei, überhaupt über dieses Thema zu sprechen, ist, dass jemand ein sofortiges Ins-Unrecht-Setzen durchführen kann, indem er sagt: „Das bedeutet, man soll nicht versuchen, irgendwelche Statistiken zu steigern.“

Um also dieses Thema überhaupt zu verstehen, muss man eine ziemlich klare Vorstellung davon haben, was genau damit gemeint ist, wenn gesagt wird: „Puschen Sie Statistiken nicht.“

Zuallererst muss man präzise wissen, dass STATISTIKEN EIN INDIKATOR SIND, SIE SIND NICHT EIN GEGENSTAND.

WENN SIE DEN INDIKATOR PUSCHEN, SO ERREICHEN SIE NICHT DEN GEGENSTAND, DEN ER REPRÄSENTIERT.

PRODUKTION BESTEHT AUS ABGESCHLOSSENEN AKTIONSZYKLEN, NICHT BLOSS AUS ZAHLEN.

Die Ziffer „1“ in „1 Apfel“ ist nicht der Apfel.

Reines, rohes, nacktes Puschen von Statistiken ist daher ein Outpoint, der „falsches Ziel“ genannt wird.

Eine Statistik zu puschen, ohne irgendetwas zu unternehmen, um die Statistik zustande zu bringen, ist daher eine Aberration.

Eine Statistik zu verlangen, ohne irgendetwas zu tun, um dafür zu sorgen, dass sie zustande kommt oder etwas hinzustellen, was sie auf die Beine stellt, oder irgendetwas zu korrigieren, wodurch sie verhindert wird, ist eine Aberration, die entweder aus Psychose oder aus Unwissenheit darüber aufgebaut ist, was wirklich getan werden sollte.

Es ist vollkommen wahr, dass Statistiken oben gehalten werden müssen. Aber wenn sie nicht dadurch oben gehalten werden, dass man etwas auf die Beine stellt oder etwas korrigiert, das vorhanden ist, und dafür sorgt, dass sämtliche Aktionszyklen von all denjenigen, die sie erledigen sollten, durchgeführt werden, so werden die Statistiken ABNEHMEN und schließlich verschwinden.



Eine Anordnung, ein Telex, ein Schrei, was auf „BRING DIE STATISTIKEN HINAUF“ hinausläuft, ist in diesem Maß Zeitverschwendung.

Außerdem hat ein solcher Befehl oder ein solches Telex oder ein solcher Schrei in jeglicher Form eine sehr verschlechternde Wirkung. Einzelpersonen oder Mitarbeiter sehen das in einem ganz komischen Licht. Sie sind am Arbeitsplatz, sie arbeiten so viel sie können, sie haben Probleme und Durcheinander und Hindernisse. Und ihnen zu sagen, sie „sollen die Statistiken hinaufbringen“ erzeugt verschiedene Reaktionen, von denen keine sonderlich gut ist. Im Wesentlichen wird ihnen damit weder eine Hilfe noch eine Anleitung gegeben, und es ist sogar eine unterschwellige Information für sie, dass die anordnende Person entweder nicht weiß oder sich nicht darum kümmert, was vor sich geht, und dass diese Person nicht dabei ist zu helfen. Die Reaktion kann schließlich zu einem Ignorieren dieses Befehlskanals werden.

Es gibt beim Puschen von Statistiken einige spezielle Aktionen. Die hervorstechendste ist das „Puschen der Bruttoeinnahmen“.

Der übliche Indikator davon ist eine Vernachlässigung oder ein Im-Stich-Lassen der Mitarbeiter oder des sich Kümmerns um die Mitarbeiter. Man sieht keine wirkliche, effektive Aufmerksamkeit auf Rekrutieren, Ausbildung, Anlernen, Hutausbildung und zukünftigen Führungskräften. Und wenn man so etwas vor sich hat, so läuft das gewöhnlich darauf hinaus, dass irgendwo in der Führungsschicht ein „Puschen der Bruttoeinnahmen“ geschieht. Warum taucht dieser Indikator auf? Nun, sehen Sie, es ist nur eine kleine Handvoll von Leuten nötig, um Bruttoeinnahmen zu erzielen, und wenn die Aufmerksamkeit der Führungskraft auf einem „Puschen der Bruttoeinnahmen“ fixiert ist, so sind die verschiedenen Mitarbeiter des Produktionspersonals, HCO und der Rest der Org nicht „notwendig“. Sie finden dies bei Leitenden Direktoren, die Registrarsarbeit machen, statt Registrare zu beschaffen und eine Org zu errichten, bei Leitenden Direktoren, die auf Kreditgenossenschaften und merkwürdige finanzielle Abmachungen aus sind. Und Sie werden auch feststellen, dass diese Leute die größte Anzahl und den größten Betrag an Rückerstattungen haben und die größten Rückstände UND eine schrumpfende und unglückliche Org. Unglücklicherweise erleiden auch ihre Bruttoeinnahmen bald einen Einbruch, denn in keiner der Abteilungen wird irgendeine der unterstützenden Aktionen durchgeführt.

Der Grund, warum das „Puschen der Bruttoeinnahmen“ so häufig vorkommt, liegt in der Struktur der Gesellschaft selbst. Das einzige wirkliche Verbrechen, für das man von den heutigen Regierungen bestraft werden kann, ist Mangel an Geld. Bei anderen Verbrechen kann man häufig davonkommen, wenn man die Riesensummen besitzt, die nötig sind, um sich Anwälte zu nehmen. Aber das Verbrechen, kein Geld zu haben, ist das einzige Verbrechen, mit dem man oft nicht davonkommt. Es gibt sogar Gesetze, die die Verhaftung von Personen auf der Straße veranlassen, die nicht soundsoviel Geld in ihren Taschen und Portmonees haben: Es wird „Landstreicherei“ genannt. Dadurch, dass sich die ganze aberrierte Gesellschaft in einem großen „Puschen der Bruttoeinnahmen“ befindet, dadurch, dass Wall Street Werte nur danach bemisst, wie viel etwas kostet, dadurch, dass die Löhne und Preise in die Höhe schießen, ist es zum jetzigen Zeitpunkt angesichts völlig katastrophaler gesellschaftlicher Zustände kein Wunder, dass kurzsichtige und unausgebildete oder sogar aberrierte Führungskräfte in ein „Puschen der Bruttoeinnahmen“ geraten.

Die Lösung dafür, dass man über kein Geld verfügt, besteht natürlich darin, mehr Geld zu verdienen. Und damit ist überhaupt nichts verkehrt. ABER dies wird *nicht* mit einem „Puschen der Bruttoeinnahmen“ gemacht. Es wird dadurch gemacht, dass man eine ganze Org errichtet, dass jeder Teil dieser Org funktioniert und Dienste gibt, wobei man sämtliche Störungen von ihren Linien fernhält, *und* dass man viel, viel, viel mehr Geld hereinbekommt. Fünfzig ausgebildete Mitarbeiter, die alles produzieren, was eine Org produzieren soll, werden weitaus mehr Geld hereinbringen als fünf Burschen, die sich einzig und allein auf die Bruttoeinnahmen konzentrieren und den Rest der Org zum Teufel gehen lassen. Die Bruttoeinnahmen, die von den fünfzig verdient werden, werden weiter zunehmen. Die Bruttoeinnahmen, die von den fünf verdient werden (und die nicht vom Rest der Organisation unterstützt werden), werden Woche für Woche abnehmen und dann zusammenbrechen.

Schauen wir uns ein paar Beispiele des „Puschens der Statistik“ an:

Das Zimmer ist kalt und die Mitarbeiter tragen Mäntel und hüllen sich in Decken. Herr Statistikpuscher geht zum Thermometer an der Wand und sieht, dass es sehr niedrig ist. Also schreit er das Thermometer an: „Bring die Statistik rauf!“ Natürlich geschieht nichts. Das Thermometer zeigt immer noch 15 Grad an, also schreit er die Mitarbeiter an: „Bringt diese Statistik rauf!“ In diesem Fall hier, da ein Statistikpuscher in der Org ist, hat die Org keine Finanzabteilung und daher gibt es niemanden, der die Rechnungen bezahlt hätte, und die Heizölfirma hat sich geweigert, weiteres Heizöl zu liefern. Es fehlt ein Hausmeister, weil es kein HCO gibt, um einen einzustellen oder ihn auf Posten zu halten, also gibt es niemanden, der den Heizkessel anzünden würde, selbst wenn Heizöl da wäre. Und aufgrund eines ungehüteten Finanzplanungskomitees, das sich nie trifft oder nicht existiert, wurde kein neuer Heizkessel bestellt, als der alte Kessel letztes Jahr explodierte. Der Statistikpuscher scheint unfähig, diese Tatsachen zu beobachten, und ist zu ungeschult, um die Dinge in Ordnung zu bringen. Also schreit er weiterhin: „Bring die Statistik rauf“, und die Mitarbeiter hüllen sich in immer mehr Mäntel und Decken, bis es am Ende schließlich nur noch eine ruhige Szene aus festem Eis ist.

Wenn die Statistik der hinausgehenden Briefe unten ist, so ist das ein schlechter INDIKATOR. Es ist hochwichtig, dass man Statistiken führt und bemerkt, wenn eine davon sinkt. Es ist äußerst schwierig, seinen eigenen Posten oder eine Organisation zu managen, wenn man keine Statistik hat. Aber WAS wird dadurch angezeigt, dass die Statistik sinkt? Ein Mangel an hinausgehenden Briefen. Was tut man also? Schreit man: „Bringt die Briefstatistik rauf“ oder untersucht man das? Wenn man es untersuchen würde, so könnte man das wirkliche Warum finden, es in Ordnung bringen und die Briefstatistik würde hinaufgehen. Man könnte feststellen, dass alle Briefregistrare gefeuert wurden, um die Entlohnungseinheit für eine Woche zu steigern, und dass man irgendwie einen Idioten auf einen Personal- oder Finanzposten bekommen hat (dessen Rockslams ihm sogar seinen Kopf hin- und herrucken lassen). Man könnte herausfinden, dass die Schreibmaschinen kaputtgegangen sind. Man könnte herausfinden, dass die Leute der Unterabteilung 5 alle von der Abteilung 5 benutzt werden, um deren Akten zu handhaben. Man wird mindestens herausfinden, dass etwas Aberriertes oder irgendeine Ignoranz vor sich geht, die in Ordnung gebracht werden muss, bevor wieder massenhaft Briefe hinausgehen können. WENN dies gefunden und gehandhabt wird, DANN wird die Statistik der hinausgehenden Briefe steigen.

Herr Statistikpuscher arbeitet also im Wesentlichen anhand eines Kurzschlusses. Er kann oder will nicht hinschauen.

Und es gibt noch eine andere Art der Statistikaberration, die entsteht, nachdem eine Menge „Bringt die Statistik rauf“ gescheitert ist. Das ist der Herr Statistikignorierer.

Herr Statistikignorierer fährt in einem Auto und er schaut auf den Tachometer. Er zeigt 25 km/h an. Er wirft einen kurzen Blick auf die Nadel und handhabt es dann. Er klebt ein Stück Papier darüber, sodass man es nicht sehen kann. Und er lehnt sich zurück und fährt zufrieden weiter. Hätte er hingeschaut, so hätte er festgestellt, dass er drei platte Reifen und einen Motor hat, dem sehr bald das Öl ausgehen und der explodieren wird.

Außerdem gibt es noch den Herrn Statistikfälscher. Er weiß, dass er in Schwierigkeiten kommen wird, wenn seine STATISTIK unten ist. Also denkt er sich einfach eine Ziffer aus und trägt sie auf einer Statistikkurve ein. Er wird darin ermutigt und kann sich in Sicherheit wiegen, weil er sicher ist, dass kein Vorgesetzter vorbeikommen und die Berge von unbeantworteten Briefen oder die riesigen Rückstände von Cramming-Anordnungen oder den überfüllten Warteraum mit nicht gehandhabten Personen aus der Öffentlichkeit oder den Berg an nicht korrigierten und nicht eingeordneten Adressplatten bemerken wird. Er ist sich dessen sicher, weil kein Vorgesetzter das im Verlauf der letzten ein oder zwei Jahre getan hat. Und er kann sagen „Ich habe hohe Statistiken“, wenn der Ethik-Officer versucht, ihm dafür den Kopf zu waschen, dass er die Eingangstür der Organisation mit seinem Motorrad blockiert hält. Und wie er so durch die Org schleicht, ist er dadurch zu erkennen, dass sein Fall in einem cave-in ist, durch niedrige Moral und dadurch, dass er einen gehetzten Ausdruck irrsinniger Heiterkeit hat.

Es gibt einen gemeinsamen Nenner, den der Statistikpuscher, der Statistikignorierer und der Statistikfälscher haben. Und das ist EIN FEHLEN GESCHICKTEN MANagements.

Wir haben Ermittlungstechnologie. Sie ist zum Gebrauch bestimmt. Wir haben die Daten-Serie-Auswertungstechnologie. Sie ist zum Gebrauch bestimmt. Wir haben die Verwaltungstechnologie. Und all dies ist veröffentlicht und zur Verwendung da. Und außerdem treten Produktion und Wohlstand auf, wie es sich jetzt unzählige Male erwiesen hat, wenn dies *wirklich* bekannt gemacht und verwendet wird, UND es zeigt sich in Statistiken, die darauf HINDEUTEN, dass Produktion und Wohlstand auftreten.

Ja, es ist sehr, sehr wahr, dass eine Org oder ein Manager oder ein Auditor oder ein Aktenangestellter in Schwierigkeiten kommen, wenn ihre Statistiken unten sind.

Ja, es ist wahr, dass es Statistiken geben soll und dass sie verwendet werden sollen.

Aber es ist ebenso wahr, dass die Art und Weise, wie eine Statistik erzielt wird, darin besteht, etwas auf die Beine zu stellen, das etwas zustande bringen kann, und man muss die Linen debuggen und die Szene in Ordnung bringen.

Das Schicksal des Statistikpuschers, des Statistikignorierers und des Statistikfälschers ist, sich eines Tages umzuschauen und keine Org vorzufinden.

Es gibt einen großen Unterschied zwischen dem „Bringt die Statistiken rauf“-Schreien oder -Telexen oder -Schreiben und dem Handhaben von Dingen und dafür zu sorgen, dass Produktionszyklen abgeschlossen werden, sodass die Statistik steigen WIRD.

Die Statistik – richtig ausgedrückt und ehrlich geführt – IST ein höchst wichtiger Indikator der Szene. Wenn Sie wissen, wie man Statistiken verwendet, können Sie Bereiche ausfindig machen, die in Ordnung gebracht werden müssen. Und wenn Sie Ihre Richtlinien und Technologie beherrschen, können Sie die wirklichen Warums finden und wirkliche Handhabungen durchführen und erreichen, dass alles wie am Schnürchen läuft.

Wir beabsichtigen zu erreichen, dass sämtliche Statistiken nach oben gehen, denn dies ist ein INDIKATOR dafür, dass die Lage der Dinge sich für alle verbessert.

Die Aufgabe des Produkt-Officers besteht NICHT darin zu schreien: „Bringt die Statistiken rauf“. Der Produkt-Officer ist da, um Dinge zu bemerken und anzuordnen wie: „Sorgt dafür, dass diese Briefe beantwortet werden, sodass die Leute Antworten bekommen.“ Und die Aufgabe des Org-Officers besteht darin, die Handhabungen auszuführen, die der Produkt-Officer für notwendig erachtet, um die Produktion ins Rollen zu bringen.

Ein feuerspeiender Produkt-Officer ist für jeden Mitarbeiter Gold wert, WENN er Produktion zu erzielen versucht und erzielt, die in verbesserten Zuständen resultiert, in besseren Produkten und höherem Wohlstand, und DIES wird sich übrigens in den Statistiken zeigen.

Eine Unmenge an Dingen muss erledigt und koordiniert werden, bevor die Statistiken steigen.

Wir haben es mit Menschen zu tun, es geht uns um eine verbesserte Welt. Wir müssen abgeschlossene Aktionszyklen haben. Und diese zeigen sich in Statistiken.

Wir leben auch in einer Welt des Austauschs und das würden wir sowieso, ganz egal unter welcher Ideologie wir lebten. Wir müssen „Bruttoeinnahmen machen“, und wir müssen „die Statistiken oben“ haben.

Aber unser Erfolg wird in Form von AKTIONEN, die wir durchführen, bemessen, denn nur die zeigen sich in den Indikatoren, den Statistiken.

In Ordnung. Gehen wir es also auf die richtige Weise an. Stellen wir fest, was die Statistiken unten hält, und bringen es in Ordnung und korrigieren diese Dinge und werden wir so auf ehrliche und schnelle Weise upstat.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. SEPTEMBER 1976-1

ZUSATZ VOM 17. APRIL 1977

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER

ORG-SERIE NR. 35-1  
FÜHRUNGS-SERIE NR. 17-1

## DAS PUSCHEN VON STATISTIKEN, KLARGESTELLT

Dieser Richtlinienbrief ist revidiert. Der zweite Absatz des Originals sagte, dass es gefährlich sei, über dieses Thema zu sprechen, da jemand es als ein unmittelbares Ins-Unrecht-Setzen benutzen könnte, indem er sagt: „Das bedeutet, man soll nicht versuchen, irgendwelche Statistiken anzuheben.“

Nun, genau das ist geschehen. Jemand führte in allen Flag-Unternehmungs-Verbindungsbüros und Orgs eine massive Kampagne durch, die darauf aus war, das Verlangen, Statistiken anzuheben, in Misskredit zu bringen. (Die Person, die das tat und es unterließ, Produktionsquoten zu puschen, ist bis auf Weiteres suspendiert und erhält ein Komitee der Beweisaufnahme.)

Der springende Punkt scheint nicht erfasst worden zu sein. Es ging um Folgendes: Man kann nicht eine ZAHL verlangen, man KANN und MUSS ein ETWAS verlangen.

Dieses Etwas ist ein *Produkt*. Es ist eine Sache, etwas Greifbares.

Gerade jetzt wurde der HCO PL vom 16. Nov. 76, PRODUKTIONSQUOTEN, als Ergebnis einer Mission mit gründlich erforschten Unterprodukten ergänzt, die man puschen muss, um die PRODUKTE zu erhalten. Dies sind die wirklichen, greifbaren Aktionen, die man durchführen muss, um eine Anzahl tatsächlicher Produkte zu erhalten. Mit anderen Worten, indem man viele genaue untergeordnete Produkte erhält, kann man das wertvolle Endprodukt erzielen.

STATISTIKEN sind einfach die Zahlen, die die erreichten oder erhaltenen Produkte zählen.

Management anhand von Statistiken ist die einzige Art von Management, die man auf dem Gebiet der Produktion durchführen kann. Management anhand von Statistiken wurde in Scientology Admin Tech zu einer hohen Kunst entwickelt. Es in Verruf zu bringen bedeutet natürlich, den Misserfolg heraufzubeschwören.

Statistisches Management zu missbrauchen, ist auch ein ziemliches Verbrechen. Es wurde von einigen Managern begangen, die sagten: „Bringt die Statistiken nach oben“,

ohne je zu sagen, welche Unterprodukte man erreichen müsse, aus denen sich dann das Produkt ergeben würde.

Management anhand von Statistiken ist ein wertvolles Werkzeug und hat uns gut durch die Jahre gebracht. Es zunächst einmal in Misskredit zu bringen, indem man zuerst einfach sagte: „Bringt die Statistiken nach oben“ – ohne zu sagen, wie oder was oder warum – war die eine Sache des Pendelausschlags. Dann schlug das Pendel vollständig in das andere Extrem um, und die Leute wurden dafür angeschuldigt, Statistiken auch nur zu beobachten, sie zu verlangen oder an ihrem Anheben zu arbeiten.

Halten wir das Pendel jetzt also ein wenig in der Mitte.

Es ist vollkommen in Ordnung, das Ansteigen der Statistiken zu fordern, solange man sagt, aus welchen Unterprodukten und Produkten sich jene Statistiken zusammensetzen, und einen gewissen Hinweis darauf gibt, was die Leute unternehmen sollten, um die Statistiken zu erhöhen.

Es ist vollkommen in Ordnung, anhand von Statistiken zu managen.

Und es ist vollkommen in Ordnung, Leute und Orgs scharf zurechtzuweisen, die es versäumen, ihre Statistiken in einen existenzfähigen Bereich zu bringen.

Solange Sie ihnen eine gewisse Vorstellung vermitteln, welche kleinen Produkte (Unterprodukte) sie zu erreichen haben, um die wirklichen Produkte hervorzubringen, führen Sie KEIN Puschen der Statistik durch.

Solange Sie den Leuten eine gewisse Anleitung und Führung geben, können Sie nach Statistiksteigerungen schreien, so viel Sie nur wollen.

Und besser, tun Sie das auch.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 22. AUGUST 1982

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE ORGS  
SÄMTLICHES  
MANAGEMENT-PERSONAL  
ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE  
ALLE MITARBEITER

TARGET-SERIE NR. 9  
ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 43  
**SCHLACHTPLÄNE**

Ein „Schlachtplan“ wird definiert als:

Eine Liste von Targets für den folgenden Tag oder die folgende Woche, die die strategische Planung voranbringen und sich mit den unmittelbaren Aktionen und Outnesses befassen, die die strategische Planung behindern.

Einige Leute schreiben „Schlachtpläne“ einfach als eine Reihe von Aktionen, von denen sie hoffen, dass sie sie am folgenden Tag oder während der folgenden Woche erledigen. Das ist schön und besser als nichts und gibt einige Orientierung im Hinblick auf die eigenen Handlungen. In der Tat ist es wahrscheinlich, dass jemand, der dies nicht tut, weitaus weniger leistet und beträchtlich mehr belästigt und „beschäftigt“ sein wird als jemand, der es tut. Eine ordentliche Planung dessen, was man am kommenden Tag oder in der kommenden Woche zu tun beabsichtigt, und es dann zu erledigen, ist eine ausgezeichnete Methode, um Produktion zu erreichen. Aber das bedeutet, „Schlachtplanung“ in der Form eines unverminderbaren Minimums als ein Werkzeug zu verwenden.

Greifen wir Definitionen auf. Zuallererst, warum wird es ein „Schlachtplan“ genannt? Es scheint ein zu harscher militärischer Ausdruck zu sein, als dass man ihn auf die Alltagswelt der Verwaltung anwenden könnte. Ich habe ihn nicht ausgewählt; er ist unter Sea-Org-Führungskräften praktisch von selbst erwachsen. Aber er ist ein sehr geschickt gewählter Ausdruck.

Ein Krieg ist etwas, das sich über einen langen Zeitraum ereignet. Das Schicksal von allem hängt davon ab. Eine Schlacht ist etwas, das in einer kurzen Zeiteinheit geschieht. Man kann mehrere Schlachten verlieren und immer noch einen Krieg gewinnen. Somit spricht man im wesentlichen über kurze Zeiträume, wenn man über einen Schlachtplan spricht.

Dies geht weiter. Wenn man über einen Krieg spricht, spricht man von einer Reihe von Ereignissen, die über einen langen Zeitraum hinweg stattfinden werden. Kein General oder Kommandant hat, was dies betrifft, jemals einen Krieg gewonnen, es sei denn, er hat etwas strategische Planung verwendet. Dies würde das allgemeine

Führen eines Krieges oder eines Abschnittes davon betreffen. Dies ist der große Sektor der Ideen auf höherer Ebene. Er wird in groben Verallgemeinerungen dargestellt, hat bestimmte Zwecke und findet auf die Spitze der Verwaltungsskala Anwendung. (Bezugsmaterial: HCO PL 6. Dez. 70, Personal-Serie Nr. 13, Org-Serie Nr. 18, ENTABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK)

Unterhalb strategischer Planung hat man taktische Planung. Um einen strategischen Plan durchzuführen, muss man den Plan von Bewegung und Handlungen haben, die nötig sind, um ihn auszuführen. Taktische Planung in einer Armee geschieht normalerweise weiter unten auf der Organisierungstafel und wird normalerweise eingesetzt, um strategische Planung durchzusetzen. Taktische Planung kann zu einem Punkt hinuntergehen, wo es heißt: „Soldat Josef soll sein Maschinengewehr auf Baumgruppe 10 gerichtet lassen und schießen, wenn sich irgendetwas darin bewegt.“

„Mittleres Management“ – von diesem Ausdruck werden die Führer von Regimentern hinunter bis zu den Unteroffizieren umfasst – befasst sich damit, strategische Planung in die Tat umzusetzen.

Der höhere Planungskörper erstellt einen strategischen Plan. Das mittlere Management wandelt diesen strategischen Plan in taktische Anweisungen um. Sie tun dies auf einer langfristigen und auf einer kurzfristigen Grundlage. Wenn Sie zur kurzfristigen Grundlage herunterkommen, haben Sie Schlachtpläne.

Ein Schlachtplan bedeutet daher, strategische Planung in exakt machbare Targets umzuwandeln, die in Form von Bewegung und Handlung durchgeführt werden, im unmittelbaren Zeitabschnitt, in dem gearbeitet wird. Somit erhält man eine Situation, durch die ein guter strategischer Plan in gute taktische Targets umgewandelt und dann durchgeführt wird, was zu einem Fortschritt führt. Eine ausreichende Menge dieser Reihenfolgen, die erfolgreich durchgeführt werden, bewirkt, dass man den Krieg gewinnt.

Dies sollte Ihnen eine Vorstellung darüber vermitteln, was ein Schlachtplan wirklich ist. Er ist die Liste von Targets, die in der unmittelbaren kurzfristigen Zukunft durchgeführt werden sollen, die einen Teil des strategischen Plans durchsetzen und zur Realität machen werden.

Man kann somit erkennen, dass das Management am besten dran ist, wenn es einen strategischen Plan gibt und wenn dieser zumindest hinab zur Ebene von taktischen Planern bekannt ist. Und taktische Planer sind einfach diejenigen, die strategische Pläne in Targets umsetzen, die dann dem mittleren Management und weiter hinab bekannt sind und durchgeführt werden. Dies ist sehr erfolgreiches Management, wenn es so durchgeführt wird.

Natürlich hängt das Ausmaß, in dem sich eine Entwicklung lohnt, von der Vernünftigkeit des strategischen Plans ab.

Aber der strategische Plan hängt von Programmen und Projekten ab, die in Target-Form geschrieben werden und die mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen verwirklicht werden können.



Wenn wir von „Befolgung“ sprechen, meinen wir tatsächlich ein erledigtes Target. Die Person, die das Target durchführt, mag sich des insgesamt strategischen Planes nicht bewusst sein, oder wie das Target da hineinpasst, aber es ist in der Tat sehr armseliges Management, wenn die Targets nicht alle in gewissem Grade den allgemeinen strategischen Plan durchsetzen.

Wenn wir über Koordination sprechen (Bezugsmaterial: HCO PL 1. Juli 82, Management-Koordination), reden wir wirklich darüber, wie man einen strategischen Plan in die taktische Version umdenkt oder ihn überwacht. Und auf niedrigerem Niveau reden wir vom Koordinieren der Aktionen derjenigen, die die tatsächlich notwendigen Dinge tun werden, um ihn auszuführen, sodass sie alle in einer Richtung ausgerichtet sind.

All dies fällt unter die Überschrift der *Ausrichtung aufeinander*. Als ein Beispiel: Wenn Sie eine Anzahl von Leuten in eine große Halle bringen, und sie blicken in verschiedene Richtungen, und dann schreien Sie sie plötzlich an, damit sie zu laufen beginnen, dann würden sie natürlich miteinander kollidieren, und Sie hätten eine komplette Verwirrung. Dies ist das Bild, das man erhält, wenn strategische Planung nicht in reibungslose taktische Planung umgewandelt wird und sie nicht innerhalb dieses Rahmens ausgeführt wird. Diese Leute, die in dieser Halle herumrennen, könnten sehr geschäftig, sogar hektisch werden, und man könnte sagen, dass sie an der Arbeit sind und produzieren, aber das wäre gewiss eine sehr große Lüge. Ihre Aktionen sind nicht aufeinander abgestimmt. Wenn wir jetzt diese selben Leute in derselben Halle nehmen würden und sie etwas Nützliches tun ließen, wie zum Beispiel die Halle zu putzen, dann haben wir es mit bestimmten Aktionen bestimmter Personen zu tun, die mit Besen und Mops zu tun haben – wer sie besorgt, wer den Müll ausleert und so weiter. Der strategische Plan „Bereite die Halle für die Konferenz vor“ wird in einen taktischen Plan umgewandelt, der genau besagt, wer was tut und wo. Das wäre der taktische Plan. Das Ergebnis wäre eine saubere Halle, die für die Konferenz vorbereitet ist.

Aber „die Halle für die Konferenz zu säubern“ kann bei einfachem Hinsehen als etwas erkannt werden, was nur ein kleiner Teil eines gesamten strategischen Plans wäre. Mit anderen Worten, der strategische Plan selbst muss in kleinere Sektoren unterteilt werden.

Man kann dann sehen, dass ein Schlachtplan für den ED oder CO einer Org existieren könnte, der eine Anzahl von Elementen beinhalten würde, die man ihrerseits untergeordneten Führungskräften übergibt, die Schlachtpläne für ihre eigenen Sektoren schreiben, die weitaus mehr in Einzelheiten gingen. Somit haben wir eine Gradientenskala des großen gesamten Plans, der in Segmente zerlegt wird, und diese Segmente werden noch weiter zerlegt.

Der Test von all diesem ist, ob es in lohnenden Leistungen resultiert, die den allgemeinen gesamten strategischen Plan voranbringen.

Wenn Sie all das Obige verstehen, werden Sie die Elemente von Koordination gemeistert haben.

Machbarkeit kommt bei solcher Planung ins Spiel. Sie hängt von den Ressourcen ab, die zur Verfügung stehen. Bei einer Organisation, die expandiert oder die große

Projekte in Angriff nimmt, müssen eine gewisse Anzahl von Targets und Schlachtplänen organisatorische Planung und Targets und Schlachtpläne einschließen, sodass die Organisation zusammenbleibt, wenn sie expandiert. Man schreibt einen Schlachtplan nicht auf der Grundlage von: „Was werde ich morgen tun?“ oder: „Was werde ich nächste Woche tun?“ (was in gewisser Weise in Ordnung ist und besser als nichts), sondern auf der allgemeinen Frage beruhend: „Welche exakten Aktionen muss ich unternehmen, um diesen strategischen Plan durchzuführen, um die exakten Resultate zu erreichen, die für dieses Stadium des strategischen Plans notwendig sind und die sich im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen befinden?“ Dann hätte man den Schlachtplan für den nächsten Tag oder für die nächste Woche.

Es gibt eine Sache, vor der man sich hüten muss, wenn man Schlachtpläne macht. Man kann eine Menge Targets schreiben, die wenig oder nichts mit dem strategischen Plan zu tun haben, Leute schrecklich beschäftigt halten und keinen Teil des übergreifenden strategischen Plans verwirklichen. Somit kann ein Schlachtplan eine Belastung werden, da er keinen gesamten strategischen Plan vorantreibt und kein taktisches Ziel erreicht.

Was ist also ein „Schlachtplan“? Es sind die machbaren Targets in schriftlicher Form, die einen wünschenswerten Teil eines gesamten strategischen Plans vollbringen.

Wenn man in einer Org über „Mini-Programme“ spricht, spricht man tatsächlich über kleine Schlachtpläne auf den niedrigsten taktischen Ebenen. Diese müssen auf einem taktischen Plan des mittleren Managements beruhen, der wiederum auf einem strategischen Plan beruhen muss.

Das Verstehen und die kompetente Verwendung des Erstellens von Targets bei Schlachtplänen ist für die gesamte Leistung wesentlich, wodurch Produktion, Einnahmen, Lieferung oder alles andere angehoben wird, was ein wünschenswertes Endziel ist.

Es ist ein Test für eine Führungskraft, ob sie kompetent Schlachtpläne erstellen kann oder nicht und dann ihren Schlachtplan erledigen kann.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. JANUAR 1966  
AUSGABE I

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE MITARBEITER

## MITARBEITERVERSAMMLUNG

Mitarbeiterversammlungen sollten an jedem ersten Dienstagabend im Monat im Hauptgebäude der Organisation stattfinden.

Vorsitzender der Mitarbeiterversammlung ist stets der Leitende Direktor oder sein Stellvertreter – der LRH-Kommunikator – gewesen, und dies soll auch weiterhin so sein.

Der Zweck der Mitarbeiterversammlung ist:

Übereinstimmung zu gewinnen und Mitarbeitern Originationen über Personalangelegenheiten und Mitarbeiterpflichten zu ermöglichen. Den Führungskräften der Organisation Veränderungen bezüglich Werbung, Instandhaltung und organisatorischen Dingen vorzuschlagen.

Damit ein Mitarbeiterbeschluss Gültigkeit hat, muss die Mehrheit der Mitarbeiter anwesend sein. Ansonsten ist die Versammlung nicht beschlussfähig. Ein Mitarbeiterbeschluss benötigt die Stimmenmehrheit der Anwesenden, um angenommen oder definitiv abgewiesen zu werden. Der Vorsitzende stimmt nur im Falle einer Stimmengleichheit.

„Robert's Rules of Order“ (Anmerk. des Übersetzers: ein Buch, das von General Henry Martyn Robert [U.S. Army] geschrieben wurde und die Regeln parlamentarischer Vorgehensweise festlegt) können vom Vorsitzenden auf die Mitarbeiterversammlung angewandt werden oder auch nicht, je nachdem, wie notwendig Formalität erscheinen mag, jedoch sollte die Tätigkeit der Mitarbeiterversammlung auf keinen Fall durch die Einführung von Regeln zu diesem Zweck unnötig aufgehalten werden.

Beschlüsse von Mitarbeiterversammlungen sollten in Protokollen festgehalten werden. Diese werden der Beratenden Versammlung zur Information und dem Leitenden Direktor zur Genehmigung vorgelegt, bevor sie Rechtskraft erlangen.

Spezielle Mitarbeiterversammlungen außerhalb der üblichen Zeiten können 1) vom Leitenden Direktor oder seinem Stellvertreter, dem LRH-Kommunikator, oder 2) von einem Mitarbeiter einberufen werden, der eine entsprechende Bekanntmachung mit Zeitpunkt (jedoch nicht innerhalb der Arbeitszeit) und dem genauen Thema, das in der Versammlung behandelt werden soll, drei Tage im

Voraus am Anschlagbrett im Kommunikationszentrum anbringt; und die Versammlung darf nur einberufen werden, wenn die Mehrheit der Mitarbeiter diese Bekanntmachung unterschreibt oder mit Initialen abzeichnet. Keine dieser Versammlungen kann Rechtswirksamkeit haben, wenn nicht die Mehrheit der Mitarbeiter anwesend ist und wenn nicht der Leitende Direktor oder sein Stellvertreter, der LRH-Kommunikator, den Vorsitz führt. Beschlüsse solcher Versammlungen müssen auf den üblichen Kanälen weitergeleitet werden.

Der Sekretär des Leitenden Direktors führt und tippt alle Protokolle von Mitarbeiterversammlungen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 30. AUGUST 1990R  
REVIDIERT AM 14. JANUAR 1999

WIEDERVER-  
VIELFÄLTIGEN  
ALLE ORGS  
ALLE MITARBEITER

## WÖCHENTLICHE MITARBEITERVERSAMMLUNGEN

(Einer LRH-Mitteilung vom 12. November 1981 entnommen.)

*Bezugsmaterialien:*

HCO PL	1. Juli 82	AKH-Serie Nr. 41 MANAGEMENTKOORDINATION
HCO PL	22. Aug. 82	AKH-Serie Nr. 43 SCHLACHTPLÄNE

*Modifiziert:*

HCO PL	4. Jan. 66 I	MITARBEITERVERSAMMLUNG
--------	--------------	------------------------

Einmal pro Woche sollten alle Mitarbeiter der Org zusammenkommen, um eine Mitarbeiterversammlung abzuhalten.

Die wöchentliche Mitarbeiterversammlung ist nicht einfach eine Versammlung, bei der ein Verantwortlicher der Gruppe einen Vortrag hält.

Jede einzelne Person ist für ihre eigene Statistik bzw. Statistiken ihres Sektors verantwortlich und muss während der Versammlung persönlich aufstehen und über sie Bericht erstatten sowie die Statistik bzw. Statistiken zeigen.

Der Abend des Tages, an dem alle wöchentlichen Statistiken eingetroffen sind, muss als Tag der Mitarbeiterversammlung ausgewählt werden. Zu diesem Zeitpunkt wären alle Statistiken der vergangenen Woche grafisch dargestellt.

Die Tagesordnung der Mitarbeiterversammlung ist:

1. Krisensituationen und Handhabungen.
2. Allgemeine Ankündigungen.
3. Das Zeigen der Statistiken und Trends durch einzelne Mitarbeiter, und der Zustand, der jeder Statistik zugewiesen ist – zusammen mit dem Schlachtplan für jede.

In einer großen Org, in der es nicht durchführbar wäre, dass jeder Mitarbeiter seine eigene Statistik und seinen Schlachtplan zeigt, bestimmt der Führungsrat der Org, welche Statistiken und Schlachtpläne gezeigt werden. Als Minimum

würde dies selbst in einer sehr großen Org jeden Unterabteilungs- und Abteilungsleiter und die Führungssekretäre einschließen.

4. Die Zusammenfassung des zugewiesenen Zustands als der Zustand der gesamten Gruppe.
5. Bekanntgabe der Zulagen für die Woche.
6. Der gemeinsame Schlachtplan.

Alle Statistiken, die in den Aufgabenbereich der Gruppe fallen, müssen eingeschlossen sein. Und diese Person muss über sie Bericht erstatten.

Die Statistiken müssen real sein und die tatsächliche Produktion repräsentieren, die zu einem VFP führt.

Die Zahl der entwickelten Unterstatistiken darf also nicht die Hauptstatistiken der Gruppe überragen und wenn sie das doch tun, dann muss den Hauptstatistiken beim Zuweisen des letzten Gruppenzustandes größeres Gewicht verliehen werden.

Jede Person in der Gruppe ist persönlich für Folgendes verantwortlich:

- a. eine korrekte Statistik zu haben, die tatsächlich die Produktion widerspiegelt,
- b. die Statistiken ihres Verantwortungsbereiches,
- c. die Statistik oder Statistiken rechtzeitig in einem Schaubild einzutragen,
- d. die Statistik und alle Erklärungen zu präsentieren,
- e. einen Schlachtplan für jede Statistik der kommenden Woche zu präsentieren,
- f. vollständige Kenntnis über das Lesen von Statistiken, das Zusammenfallen von Daten, Statistikinterpretation und über Zustände zu haben.

Den Vorsitz der Mitarbeiterversammlung hat der CO oder ED.

Die Gruppe als Ganzes ist für die Exaktheit der individuellen Statistikzustände verantwortlich.

Der Zweck der Mitarbeiterversammlung besteht darin, einen Teamgeist gegenseitiger Kooperation und Koordination zu entwickeln. Sie verbindet Zulagen mit Produktion und vermittelt der Gruppe dadurch Kontrolle über ihre eigenen Einnahmen.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER

*Revision unter Mithilfe der  
LRH Technical Research  
and Compilations*

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 14. JANUAR 1969

AUSGABE I

WIEDERVER-

VIELFÄLTIGEN

AN ALLEN FÜHRUNGSKRÄFTEN

STERNRANGIG AUSZUCHECKEN

TARGET-SERIE NR. 1

OT-ORGS

Um dafür zu sorgen, dass die Dinge in einer ORG richtig laufen, ist die intelligente Einschätzung dessen notwendig, was *wirklich* getan werden muss, diese Punkte als Targets zu setzen und dann für deren tatsächliche, vollständige *Erledigung* zu sorgen.

Wir haben alle nötigen Daten, um Orgs zum Boomen zu bringen.

Deshalb meinen wir, dass folgende Fehler vorhanden sein müssen, wenn sie nicht boomen:

1. Völlig unreale Analysen dessen, was getan werden muss, damit die Dinge *wirklich laufen*.
2. Gegensätzliche Befehle – Untergebene setzen andere Targets, die vorrangigen Targets zuwiderlaufen.
3. Nicht-Befolgung davon, vorrangige Targets zu erreichen.
4. Falsche Berichte über Aktionen oder falsche Daten über Targets.
5. Versäumnisse, eine bestimmte Aktion beharrlich durchzuziehen, und sie vollständig und abschließend zu erledigen.
6. Ablenkungen, die zu irgendeinem der obigen Punkte führen.

HAUPT-TARGET

Die wünschenswerte Gesamt-Zielsetzung, die unternommen wird. Dies ist in hohem Maße verallgemeinert – wie z.B. „ein Auditor werden“.

VORRANGIGES TARGET

Per Definition ist ein VORRANGIGES TARGET etwas, das getan werden muss, um überhaupt operieren zu können.

Das schlimmste Problem des Menschen ist seine Unfähigkeit, das Wichtige vom Unwichtigen zu unterscheiden. „Jedes Target gleicht jedem anderen“ ist Teil von A=A=A.

Es erfordert einen klaren Verstand, um einen Bereich zu untersuchen und Folgendes herauszufinden:

1. Was MUSS getan werden.
2. Was SOLLTE nicht getan werden.
3. Was zu tun ist lediglich wünschenswert.
4. Was ist belanglos.

Da der Mensch sich allzu leicht auf Stopps spezialisiert, neigt er dazu, das zu betonen, was NICHT getan werden SOLLTE. Während das eine Rolle spielt, denken Sie daran, dass es ein STOPP ist.

ALLE STOPPS TRETEN WEGEN VERFEHLTER ZIELSETZUNGEN AUF

HINTER JEDEM STOPP STEHT EINE VERFEHLTE ZIELSETZUNG.

Ein stecken gebliebenes Bild oder eine bewegungslose Org sind ähnlich. Hinter jedem befindet sich eine verfehlte Zielsetzung.

ES GIBT HIERZU EIN GESETZ – ALLES WAS SIE TUN MÜSSEN, UM LEBEN UND AKTION WIEDERHERZUSTELLEN, IST, DIE VERFEHLTE ZIELSETZUNG NEU ZU BELEBEN. DIE STOPPS WERDEN SOFORT VERSCHWINDEN.

Dieses Gesetz (es entstammt OT-VIII-Materialien) ist so machtvoll, dass es praktisch die Toten wiederbeleben würde.

Es gilt für Orgs.

Es gilt für Städte oder Nationen.

Wenn Sie von einer konstruktiven Zielsetzung abweichen, um „Angriffe aufzuhalten“, wurde die Zielsetzung aufgegeben. Sie erhalten einen *Stopp*. Der richtige Weg, um Angriffe aufzuhalten, besteht darin, seinen Verantwortungsbereich zu erweitern. Und der Zielsetzung Auftrieb zu geben. Deshalb sollten alle Angriffe, die jemand unternimmt, in RICHTUNG DER AUSDEHNUNG SEINES GELTUNGSBEREICHES UND DER VERSTÄRKUNG DER GRUNDLEGENDEN ZIELSETZUNG gehen.

Somit sollte man – im Fall von Scientology Orgs – alles mit dem Ziel vor Augen in Angriff nehmen, das gesamte Gebiet, das mit dem In-Ordnung-bringen des menschlichen Verstands zu tun hat, zu übernehmen. Wenn dies unsere Zielsetzung war, dann musste sie dies auf allen Dynamiken sein. Nur durch unser Versäumnis, für das gesamte Gebiet Verantwortung zu übernehmen, kamen wir in Schwierigkeiten!

Durch erneutes Geltendmachen dieser Verantwortung werden wir sie zurückgewinnen und Erfolg haben.



Targets sind zu diesem Grad Zielsetzungen.

Zielsetzungen müssen ausgeführt werden. Sie sind etwas, das man TUN muss.

## OT

Schauen wir uns die Definition von OT an – Ursache über Gedanke, Leben, Form, Materie, Energie, Raum und Zeit.

Sowie man davon abweicht, wird man zum ZUSCHAUER. Dann wird man zur Wirkung. Dann ist man *erledigt*.

Man verursacht Dinge durch *Aktion*. Nicht, indem man trüben Gedanken nachhängt.

Man kann einen Eingangskorb einfach als Zuschauer bearbeiten.

In der heutigen Gesellschaft ist *Zuschauertum* sehr verbreitet. Zeitschriftenredakteure und Reporter schreiben verdrehte Texte darüber, wie seltsam die Dinge sind. Der Redakteur versteht sie überhaupt nicht. Er beobachtet sie nur.

Zuschauertum ist nicht so weit unten wie völlige Wirkung.

Die Person, die völlige Wirkung und keine Ursache ist, hat hauptsächlich einen Fall. Sie *schaut* nicht einmal.

Somit gibt es eine Gradientenskala von OT. Es ist nichts Absolutes. Man ist so OT, wie man Dinge VERURSACHEN kann.

Eines der zu verursachenden Dinge ist das Erreichen von Targets. Wenn jemand ein Target bis zum Abschluss durchziehen kann, ist er zu diesem Grade OT.

Leute, die Targets nicht puschen, sind entweder einfach Zuschauer oder sie sind völlige Wirkung.

## ZUSTAND DER ORG

Eine Org befindet sich irgendwo auf der OT-Skala. Jede Org. Gleich welcher Art.

Eine Org kann die vorrangigen Targets austüfteln und sie bis zum Abschluss durchziehen oder sie kann es nicht.

Es ist eine Gradientenskala.

Eine Org ist erfolgreich oder versagt in dem Maße, wie ihre einzelnen Führungskräfte und Mitarbeiter der OT-Formel gewachsen sind: Ursache.

Scientology Orgs müssen Ursache über ihre Umgebungen werden.

Sie tun dies, indem jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter Targets *erreicht*, kleine und große.

Deshalb gilt:

- a. Wenn die Targets für das, was getan werden MUSS, um überhaupt tätig sein zu können, alle gesetzt sind, und
- b. ohne Nicht-Befolgung ausgeführt werden und
- c. wenn keine falschen Berichte ins Spiel gebracht werden,

*dann:*

ist diese Org weit oben auf der OT-Skala

UND WIRD IHRE GESAMTE UMGEBUNG VOLLSTÄNDIG EROBERN.

Das ist wirklich alles, was es dazu gibt.

Eine Methode, dabei zu scheitern, besteht darin, a. an Dingen durchzuführen, die so allgemein sind, dass sie zu keiner Doingness einladen.

Manche Leute sind in einem so schlimmen Zustand, dass sie Targets setzen, wie: „Versetze den Berg“, und allem und jedem ein großes Versagen beschern. Denn es gibt keine Möglichkeit, es auszuführen, und wahrscheinlich auch keinen Grund. Das ist ein SP-Target. Was also getan werden MUSS, bedeutet einfach das: was wichtig und nötig ist. Nicht, was einfach eine gute Idee ist.

Hier sind einige MUSS-TARGETS als Beispiele:

- A. Sorgen Sie dafür, dass in der Org selbst 100%ige Tech geliefert wird.
- B. Sorgen Sie dafür, dass die Öffentlichkeit sich dessen bewusst wird und diese will.
- C. Richten Sie die Verwaltungsmaschinerie ein, um die Öffentlichkeit herein- und hinauszubekommen.

Oder eine weitere Reihe:

- D. Bekommen Sie 10.000 ausgebildete Auditoren ins Feld der Org.
- E. Sorgen Sie dafür, dass die Öffentlichkeit sich dieses Projekts bewusst wird und Ausbildung will.
- F. Richten Sie sagenhafte Kurse ein, die zu 100 Prozent auf Zack sind, um den Flow in den Griff zu bekommen.

Oder eine weitere:

- G. Legen Sie sich ein Reservepolster von 100.000 Pfund zu.
- H. Sorgen Sie dafür, dass alle Mitarbeiter und Führungskräfte der Finanzabteilung auf Finanz-Richtlinien ausgecheckt werden.
- I. Öffnen Sie das Ventil für die Werbung.
- J. Geben Sie sagenhaften Service.

- K. Stecken Sie genügend Tech-Leute in Ausbildung, um die Flows zu handhaben.
- L. Finden Sie größere, vornehmere Räume, um den Flow dann, wenn er steigt, in den Griff zu bekommen.
- M. Setzen Sie alle Mitarbeiter auf den OEC, um Fehler auf den Flow-Linien zu vermindern.

Sie verstehen, was gemeint ist.

Eine Führungskraft, die nur ein Zuschauer ihres Eingangskorb-Flows ist, kultiviert lediglich Dev-T.

Man *kann* die Situation einschätzen.

Man kann Targets bis zum vollständigen Abschluss durchdrücken.

Jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter befindet sich irgendwo auf der OT-Skala. Und sie können höher steigen, indem sie einfach Targets höher setzen und sie zu einem Getan, Getan, Getan durchziehen.

Ja, es erfordert Ideen. Aber Ideen stammen in erster Linie vom interessierten Hinschauen und Einschätzen des Ganzen, bevor man das Target überhaupt setzt.

Sie können eine Org sogar auf einem Gradienten anheben, um sie nicht zu überwältigen. Setzen und *erreichen* Sie kleine Targets. Dann größere und größere.

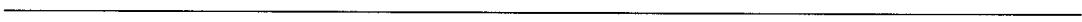
Nun, Sie verstehen, was gemeint ist.

Dies ist der Weg der ORG zu OT.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



# DIE IDEALE ORG



# FÜHRUNGSANWEISUNG

LRH ED 102 INT

20. MAI 1970

AN: ALLE MITARBEITER

VON: RON

THEMA: **DIE IDEALE ORG**

BEZUGSMATERIAL: AKTUELLE RICHTLINIENBRIEFE DER „DATEN-SERIE“

Die ideale Org wäre eine Unternehmung, wo Leute hinkämen, um Freiheit zu erreichen, und wo sie die Zuversicht hätten, dass sie sie erreichen würden.

Sie hätte genügend Raum zum Ausbilden, Auditieren und Verwalten, ohne überfüllt zu sein.

Sie würde sich an einem Ort befinden, wo die Leute aus der Öffentlichkeit sie identifizieren und finden könnten.

Sie würde geschäftig aussehen, wobei die Mitarbeiter in Bewegung sind und nicht herumstehen.

Sie wäre sauber und attraktiv genug, um ihre Öffentlichkeit nicht abzustoßen.

Ihre Akten und Papiere, Körbe und Linien wären in gutem Zustand.

Die Organisierungstafel wäre auf dem neuesten Stand und an einem Ort, wo die Leute aus der Öffentlichkeit sehen könnten, wer und was sich wo befindet, und die Mitarbeiter würden die Organisierungstafel zum Weiterleiten und Handeln benutzen.

Ein massiver Outflow an Briefen und Mailings würde hinausströmen.

Antworten würden hereinströmen.

Auditoren würden im HGC in Abt. 4 auditieren, und die Qualifikationsabteilung wäre ziemlich leer.

Die Kursüberwacher würden Studenten mit Interesse ausbilden und sämtliche Verlangsamungen durch Zweiwegkommunikation handhaben.

Der HCO-Gebietssekretär hätte für jedermann Hüte und würde dafür sorgen, dass jeder auf diese ausgecheckt wird.

Es gäbe eine Auswahl von Leuten in Ausbildung, um neue Verwaltungs- und Tech-Posten zu übernehmen.

Der Mitarbeiterstab wäre gut bezahlt, weil er produktiv wäre.

Die Öffentlichkeitsabteilungen würden von effektivem Handeln und neuen Leuten wimmeln und dem CF neue Namen in Strömen liefern.

Die PCs würden volle Grade bis hin zur erreichten Fähigkeit jedes Einzelnen bekommen, nicht acht Minuten von Grad 0 bis IV, sondern eher etwa 30 Prozesse. Und sie würden mit großen Lobbezeugungen weggehen.

Die Studenten würden graduieren und dabei absolut Feuer und Flamme sein zu auditieren.

Man könnte diese ideale Org anschauen und wissen, dass dies der Ort ist, an dem eine neue Zivilisation für diesen Planeten geschaffen wird.

Die tausend oder mehr Aktionen, die diese Org ausmachten, würden reibungslos ineinandergreifen.

Und die Public-Relations-Gebietskontrolle wäre derart, dass niemand auch nur im Traum daran denken würde, die Org zu bedrohen.

Eine solche ideale Org würde erbaut werden, indem man nimmt, was man hat, Schritt für Schritt aufbaut und ausbügelt und jede einzelne ihrer Funktionen einarbeitet und meistert, wobei jede einzelne Abteilung mehr und mehr von ihrer vollständigen Arbeit besser und besser ausführt.

Der Verkehr ist immer da – die Fertigkeit, mit der er gemeistert wird, und die Ergebnisse bei PCs und Studenten sind die eine wichtige Linie, die es ermöglicht, den Rest aufzubauen.

Die ideale Org ist das Bild, auf das hin man baut. Sie ist das Produkt der ursächlichen Aktionen vieler. Alles, was einer idealen Org nicht entspricht, ist ein Outpoint, der in Ordnung gebracht werden kann. Das Endprodukt ist nicht nur eine ideale Org, sondern eine neue Zivilisation, die bereits am Entstehen ist.

**L. RON HUBBARD**  
GRÜNDER



ÜBER  
DEN AUTOR

1882

# ÜBER DEN AUTOR

Es lässt sich keine passendere Aussage finden, die das Leben L. Ron Hubbards besser charakterisieren würde, als seine einfache Erklärung: „Ich helfe anderen gerne, und zu den größten Freuden meines Lebens zählt, zu sehen, wie sich jemand von den Schatten befreit, die seine Tage verdunkeln.“ Hinter diesen Worten steht ein Leben im Dienste der Menschheit und ein Vermächtnis der Weisheit, die es jedem ermöglicht, seit langem gehegte Träume von Glück und geistiger Freiheit zu erreichen.

Für L. Ron Hubbard, der am 13. März 1911 in Tilden (Nebraska) geboren wurde, begann seine Reise der Entdeckung und der Hingabe an seine Mitmenschen im frühen Alter. Als er das Alter von neunzehn Jahren erreichte, hatte er beinahe eine halbe Million Kilometer zurückgelegt und erforschte die Kulturen Javas, Japans, Indiens und der Philippinen. Er gewann sogar Zugang zu verbotenen buddhistischen Lamaklöstern in den westlichen Hügeln Chinas. Jedoch fand er trotz all der gefeierten Überlieferungen des Ostens vieles, das ihn betrübte: Unwissenheit, Armut und eine rücksichtslose Missachtung von Leiden. „Und mitten in dieser Armut und Erniedrigung“, schrieb er später, „habe ich heilige Stätten gefunden, an denen es viel Weisheit gab, die jedoch sorgfältig verborgen und nur als Aberglaube verbreitet wurde.“

Als er 1929 in die Vereinigten Staaten zurückkehrte, nahm Ron seine formelle Ausbildung wieder auf und schrieb sich im darauf folgenden Jahr an der George Washington Universität ein. Dort studierte er Mathematik, Ingenieurwesen und das damals neue Fachgebiet der Kernphysik, die alle wichtige Hilfsmittel für seine weitere philosophische Forschung bildeten. Um diese Forschungen zu finanzieren, begann Ron Anfang der dreißiger Jahre seine Schriftstellerkarriere und wurde bald einer der meistgelesenen Autoren beliebter Unterhaltungsliteratur. Dennoch verlor er niemals sein Hauptziel aus den Augen und fuhr mit seiner wichtigsten Forschung fort, indem er ausgedehnte Reisen und Expeditionen unternahm.

Mit dem Ausbruch des Zweiten Weltkriegs trat er in die Marine der Vereinigten Staaten als Oberleutnant zur See ein und diente als ein Fregattenkapitän von U-Boot-Korvetten. Gegen Ende des Krieges, teilweise erblindet und von Verletzungen gelähmt, die er während der Kampfhandlungen erlitten hatte, wurde er 1945 als für immer behindert diagnostiziert. Durch die Anwendung seiner Theorien über den Verstand, war er jedoch nicht nur in der Lage, anderen Mitgliedern der Streitkräfte zu helfen, sondern er konnte auch seine eigene Gesundheit wiedererlangen.

Nach fünf weiteren Jahren intensiver Forschung wurden L. Ron Hubbards Entdeckungen der Welt in dem Buch *Dianetik: Der Leitfaden für den menschlichen Verstand* vorgestellt. Als das erste populäre Handbuch über den menschlichen Verstand, das eigens für den Mann auf der Straße geschrieben wurde, läutete *Dianetik* eine neue Ära der Hoffnung für die Menschheit und einen neuen Lebensabschnitt für seinen Autor ein. Hubbard hörte mit seiner Forschung jedoch nicht auf, und als während des letzten Teils des Jahres 1951 ein Durchbruch nach dem anderen sorgfältig in ein System gebracht wurde, ist die angewandte religiöse Philosophie Scientology geboren worden.



Mit der ständig wachsenden Popularität von Dianetik und Scientology entstand die Notwendigkeit einer Verwaltungs- und Management-Technologie, um mit den expandierenden Organisationen auf der ganzen Welt Schritt zu halten. Während der folgenden sechs Jahre erforschte L. Ron Hubbard bestehende Organisationssysteme, -theorien und Management-Methoden und kam schließlich zu folgendem Schluss: „Wir beginnen mit bekannten Daten. Es gibt ein Wort, *Organisation*. Das ist ein bekanntes Datum. Alles andere ist Wildnis.“

Und so begab sich Hubbard auf einen ureigenen Entdeckungspfad, speziell „um sämtliche Grundlagen des Geschäfts- und Organisationswesens gründlich neu zu organisieren, sodass sie als Gesetze existieren“. Das Ergebnis dieses „gründlichen Neuorganisierens“ waren schließlich die organisatorischen Richtlinien und Muster, die für jede Scientology Organisation grundlegend sind.

Alles in allem brauchte die Verwirklichung seiner Forschung mehr als dreißig Jahre Arbeit und resultierte in der größten, in sich geschlossenen Aussage zum Thema Organisation, die je von einem einzigen Autor gemacht wurde. Sie ist das, was Hubbard völlig korrekt beschreibt als: die wirkliche Philosophie der Verwaltung, die von naturgegebenen Gesetzen abgeleitet wurde, die das gesamte Gebiet umfassen.

L. Ron Hubbard schrieb: „Verwaltung ist das Auditieren der dritten Dynamik. Und genau wie Auditing hat sie ihre Standard-Prozesse für Standard-Situationen.“ Das ist die Technologie, wie sie in den acht Bänden des Organisations-Führungs-Kurses enthalten ist. Es ist eine Technologie, die die naturgegebenen Gesetze darstellt, die für Bestrebungen von Organisationen und Gruppen gelten – eine Technologie, die dem eigentlichen „Stoff“ des materiellen Universums entnommen wurde.

Alles in allem belaufen sich L. Ron Hubbards Werke von Dianetik und Scientology auf über 5.000 Schriften, einschließlich Dutzender von Büchern und über 3.000 Tonbandvorträgen. Zusammengenommen machen diese Werke das Vermächtnis eines Lebens aus, das am 24. Januar 1986 endete. Dennoch bedeutete das Ableben L. Ron Hubbards in keiner Weise ein Ende, umso mehr als hundertzehn Millionen seiner Bücher im Umlauf sind und Millionen von Menschen sowie Tausende von Gruppen und Organisationen täglich seine Technologie zur Verbesserung anwenden. Mann kann also ehrlich sagen, dass die Welt nie einen besseren Freund hatte.



# ANHANG

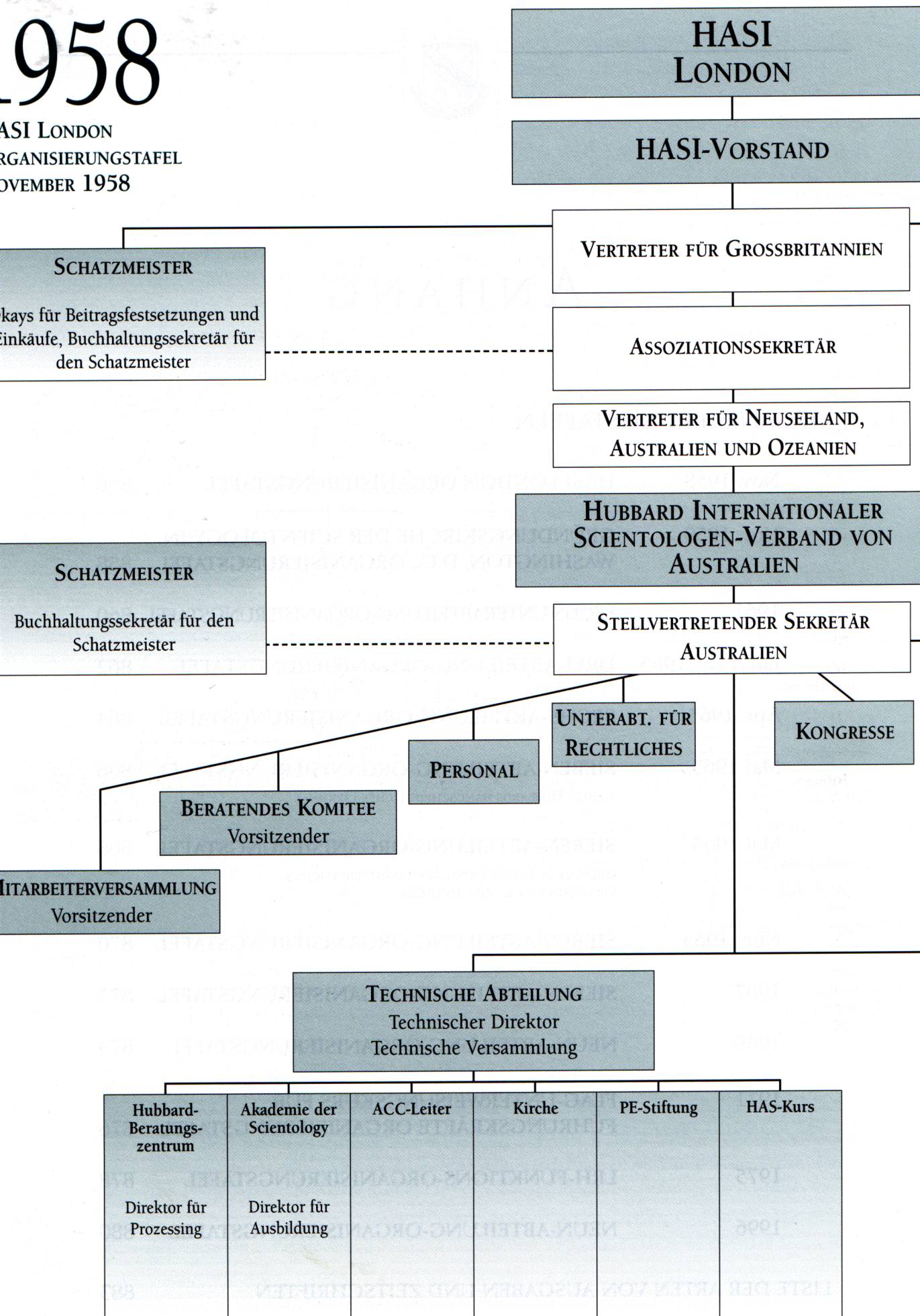
## ORGANISIERUNGSTAFELN

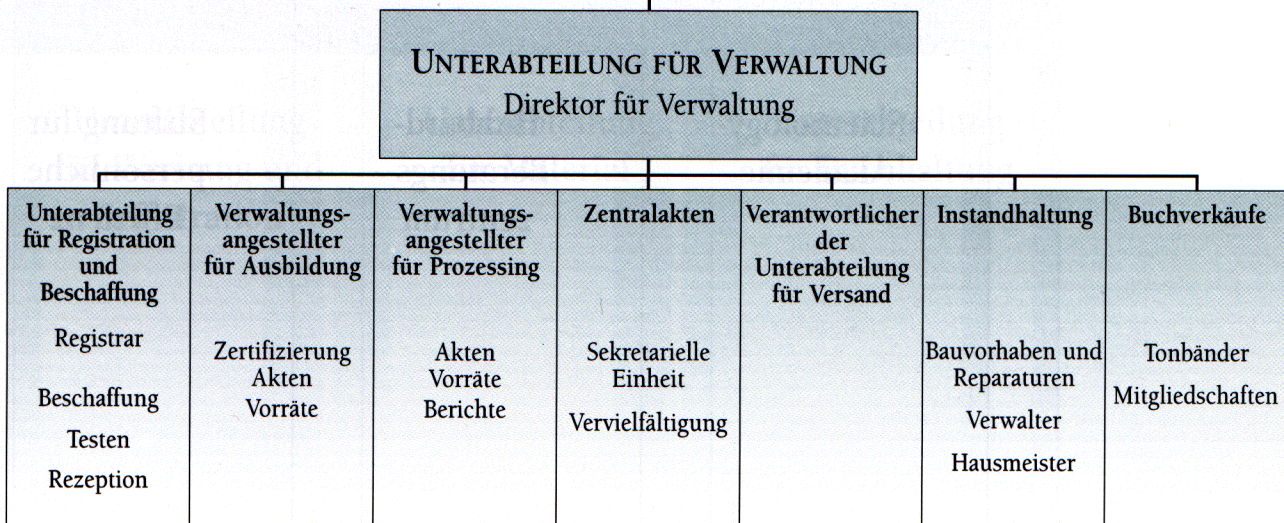
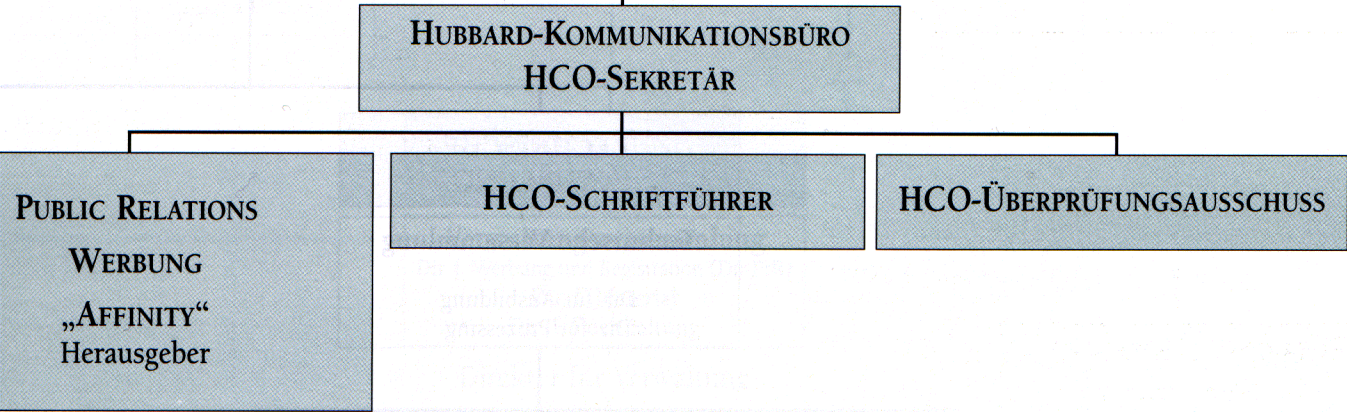
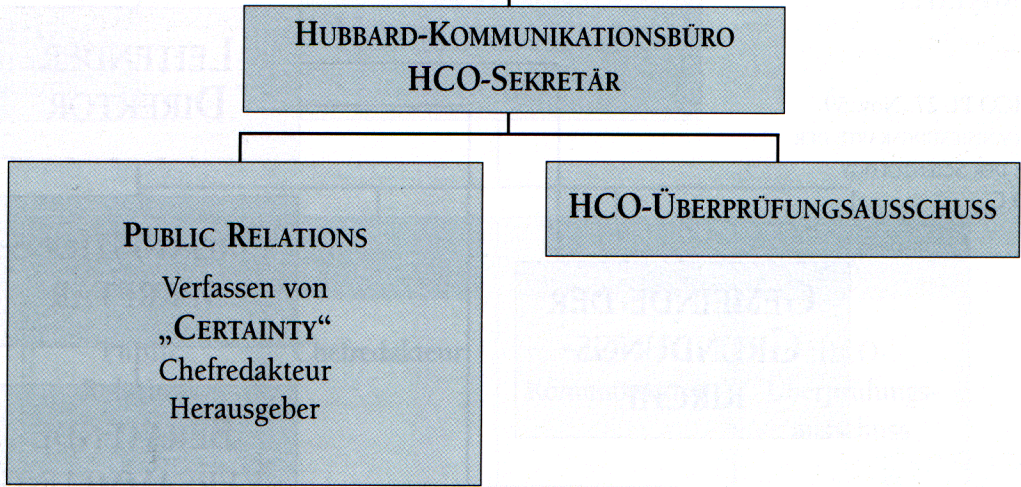
Nov. 1958	HASI LONDON ORGANISIERUNGSTAFEL	856
Nov. 1959	GRÜNDUNGSKIRCHE DER SCIENTOLOGY IN WASHINGTON, D.C., ORGANISIERUNGSTAFEL	858
1961	SECHS-UNTERABTEILUNG-ORGANISIERUNGSTAFEL	860
Jan./Febr. 1965	DREI-ABTEILUNG-ORGANISIERUNGSTAFEL	862
Apr. 1965	SECHS-ABTEILUNG-ORGANISIERUNGSTAFEL	864
Mai 1965	SIEBEN-ABTEILUNG-ORGANISIERUNGSTAFEL L. RON HUBBARDS HANDSCHRIFTLICHES ORIGINAL	866
Mai 1965	SIEBEN-ABTEILUNG-ORGANISIERUNGSTAFEL GEDRUCKTE ÜBERSETZUNG DES HANDSCHRIFTLICHEN ORIGINALS VON L. RON HUBBARD	868
Nov. 1965	SIEBEN-ABTEILUNG-ORGANISIERUNGSTAFEL	870
1967	SIEBEN-ABTEILUNG-ORGANISIERUNGSTAFEL	872
1969	NEUN-ABTEILUNG-ORGANISIERUNGSTAFEL	874
1971	FLAG-UNTERWEISUNGSKURS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE ORGANISIERUNGSTAFEL	876
1975	LRH-FUNKTIONS-ORGANISIERUNGSTAFEL	878
1996	NEUN-ABTEILUNG-ORGANISIERUNGSTAFEL	880
	LISTE DER ARTEN VON AUSGABEN UND ZEITSCHRIFTEN	883

---

# 958

HASI LONDON  
ORGANISIERUNGSTAFEL  
NOVEMBER 1958

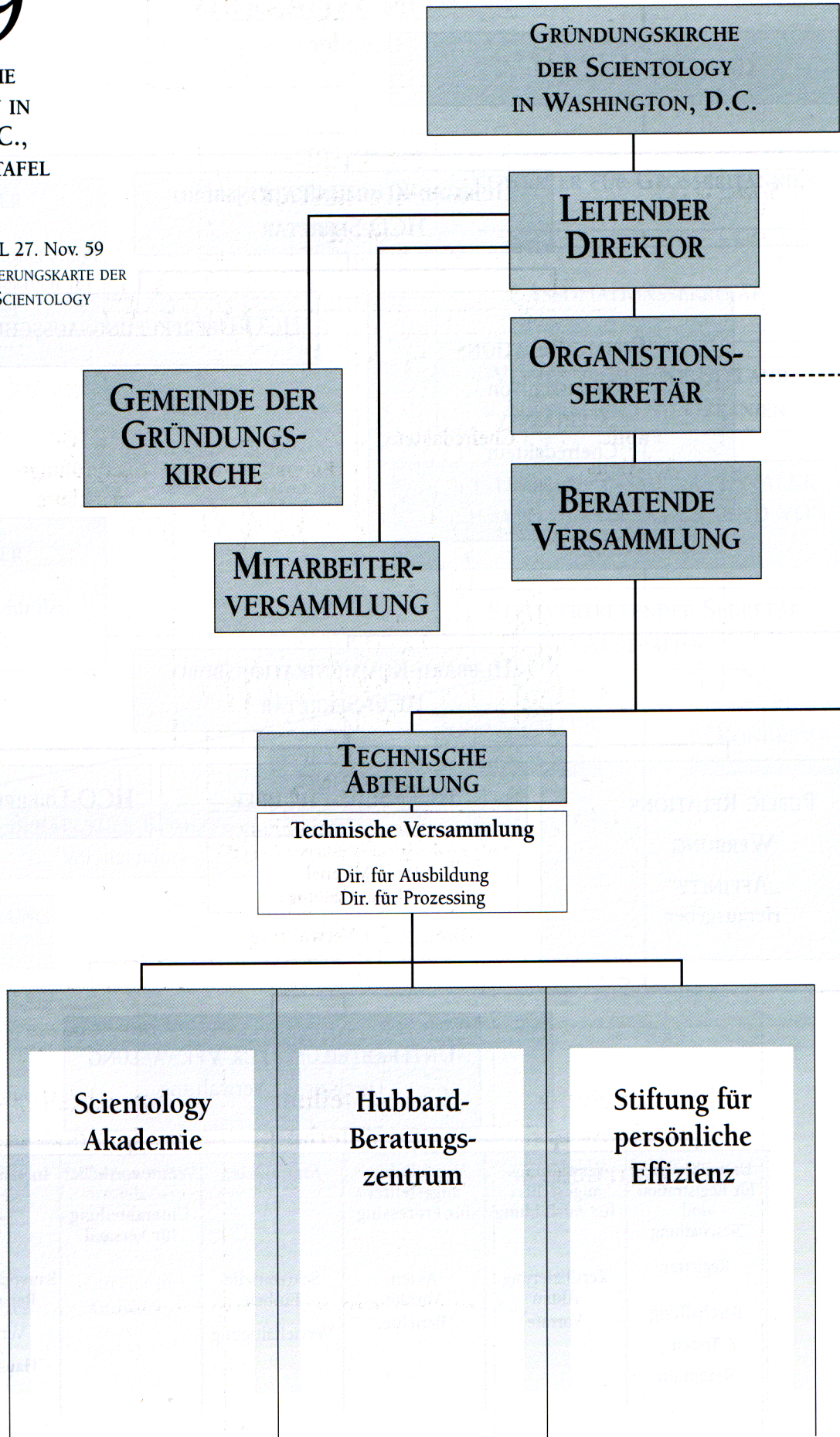




# 1959

GRÜNDUNGSKIRCHE  
DER SCIENTOLOGY IN  
WASHINGTON, D.C.,  
ORGANISIERUNGSTAFEL

Bezugsmaterial: HCO PL 27. Nov. 59  
SCHLÜSSEL ZUR ORGANISIERUNGSKARTE DER  
GRÜNDUNGSKIRCHE DER SCIENTOLOGY  
IN WASHINGTON, D.C.



**L. RON HUBBARD**  
Gründer

**HUBBARD-  
KOMMUNIKATIONS-  
BÜRO**

SEKRETÄR DES  
LEITENDEN  
DIREKTORS

Public  
Relations

Chefredakteur

HCO-  
Kommunikator

HCO-  
Überprüfungs-  
ausschuss

**VERWALTUNGS-  
ABTEILUNG**

**Verwaltungsversammlung**

Dir. f. Werbung und Registration (Dir PrR)

Dir. f. Material

Dir. f. Buchhaltung

Direktor für Verwaltung

Unterabteilung  
für Werbung und  
Registration

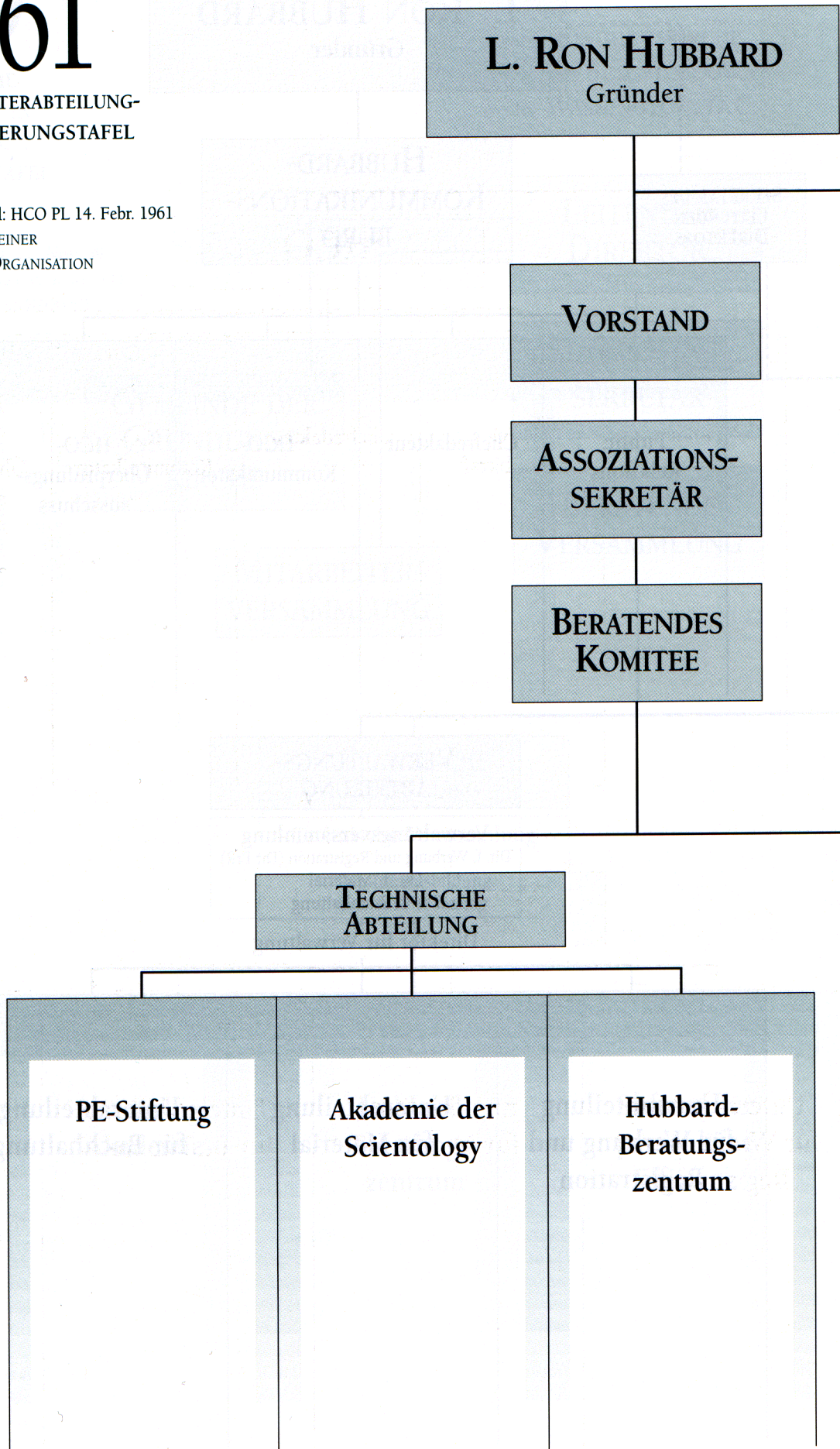
Unterabteilung  
für Material

Unterabteilung  
für Buchhaltung

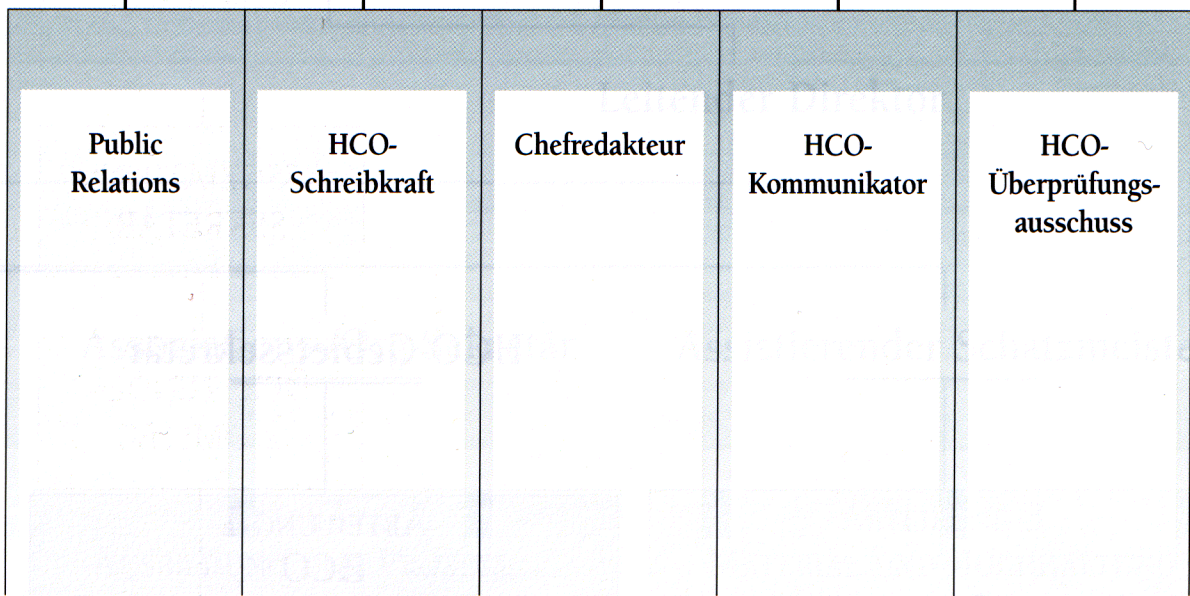
# 1961

SECHS-UNTERABTEILUNG-  
ORGANISIERUNGSTAFEL  
1961

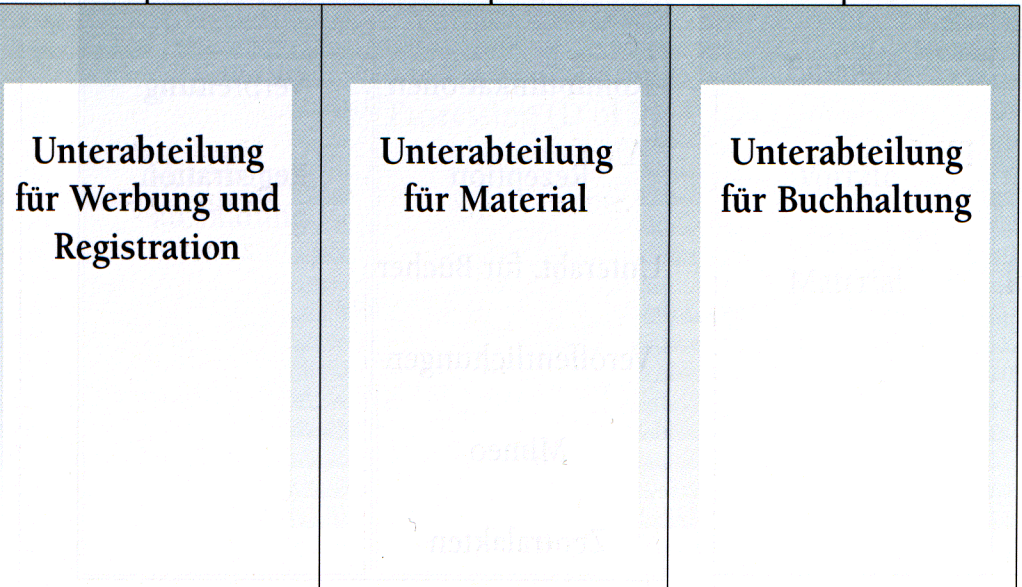
Bezugsmaterial: HCO PL 14. Febr. 1961  
DAS MUSTER EINER  
ZENTRALEN ORGANISATION



**HCO**



**VERWALTUNGS-  
ABTEILUNG**





# 1965

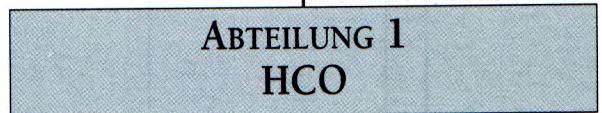
PREI-ABTEILUNG-  
ORGANISIERUNGSTAFEL  
AN./FEBR. 1965

zugsmaterial: Tonband 650309,  
DIE NEUE ORGANISATIONS-  
STRUKTUR“

VORSITZENDER  
(L. Ron Hubbard)



HCO-Gebietssekretär



HCO	WERBUNG UND REGISTRATION
Kommunikationen	Verbreitung
Rezeption	Registration
Unterabt. für Bücher	
Veröffentlichungen	
Mimeo	
Zentralakten	

# INTERNATIONALER VORSTAND

SCHRIFTFÜHRER

SCHATZMEISTER

ABTEILUNG 2  
AUSBILDUNG UND PROZESSING

ABTEILUNG 3  
MATERIAL UND BUCHHALTUNG

Leitender Direktor

Assoziations-/Org-Sekretär

Assistierender Schatzmeister

ABTEILUNG 2  
AUSBILDUNG UND PROZESSING

ABTEILUNG 3  
MATERIAL UND BUCHHALTUNG

AKADEMIE	HGC	MATERIAL	BUCHHALTUNG
Ausbildung	Direktor für Prozessing (D of P)	Einkäufe	Einziehen von Spenden
Mitarbeiter- ausbildung		Vorräte	Bankgeschäfte
		Material	Rechtliche Verträge

**L. RON HUBBARD**  
Leitender Direktor

**HCO-  
FÜHRUNGS-  
SEKRETÄR**

**HUBBARD  
KOMMUNIKATIONS-  
BÜRO  
ABTEILUNG 1**  
HCO-Sekretär

**VERBREITUNG  
ABTEILUNG 2**

Verbreitungssekretär

Unterabt. 1 Zustand	Unterabt. 2 Kommunikationen	Unterabt. 3 Wahrnehmung
------------------------	--------------------------------	----------------------------

Unterabt. 4 Orientierung	Unterabt. 5 Verstehen	Unterabt. 6 Zielsetzungen
-----------------------------	--------------------------	------------------------------

**Unterabteilung 1**  
Büro von  
L. Ron Hubbard

**Unterabteilung 2**  
Unterabteilung für  
Kommunikationen

**Unterabteilung 3**  
Unterabteilung für  
Inspektionen  
und Berichte

**Unterabteilung 4**  
Unterabteilung für  
Zusammenstellung

**Unterabteilung 5**  
Unterabteilung für  
Veröffentlichungen

**Unterabteilung 6**  
Unterabteilung für  
Werbung und  
Registration

# ORGANISATIONS- FÜHRUNGS- SEKRETÄR

## ORGANISATION ABTEILUNG 3

Organisationssekretär

Unterabt. 7  
Unterabt. 8 Energie  
Unterabt. 9 Materie

**Unterabteilung 7**  
Unterabteilung für die  
Organisation

**Unterabteilung 8**  
Unterabteilung für  
Finanzen

**Unterabteilung 9**  
Unterabteilung für  
Material

## TECHNISCHES ABTEILUNG 4

Technischer Sekretär

Unterabt. 10 Zeit  
Unterabt. 11 Aktivität  
Unterabt. 12 Produktion

**Unterabteilung 10**  
Unterabteilung für  
Einschätzung

**Unterabteilung 11**  
Unterabteilung für  
Prozessing

**Unterabteilung 12**  
Unterabteilung für  
Ausbildung

## QUALIFIKATIONEN ABTEILUNG 5

Qualifikationssekretär

Unterabt. 13 Examination  
Unterabt. 14 Vervollkommnung

**Unterabteilung 13**  
Unterabteilung für  
Examinationen

**Unterabteilung 14**  
Unterabteilung für  
Review

## VERTEILUNG ABTEILUNG 6

Verteilungssekretär

Unterabt. 15 Produkt  
Unterabt. 16 Clearing

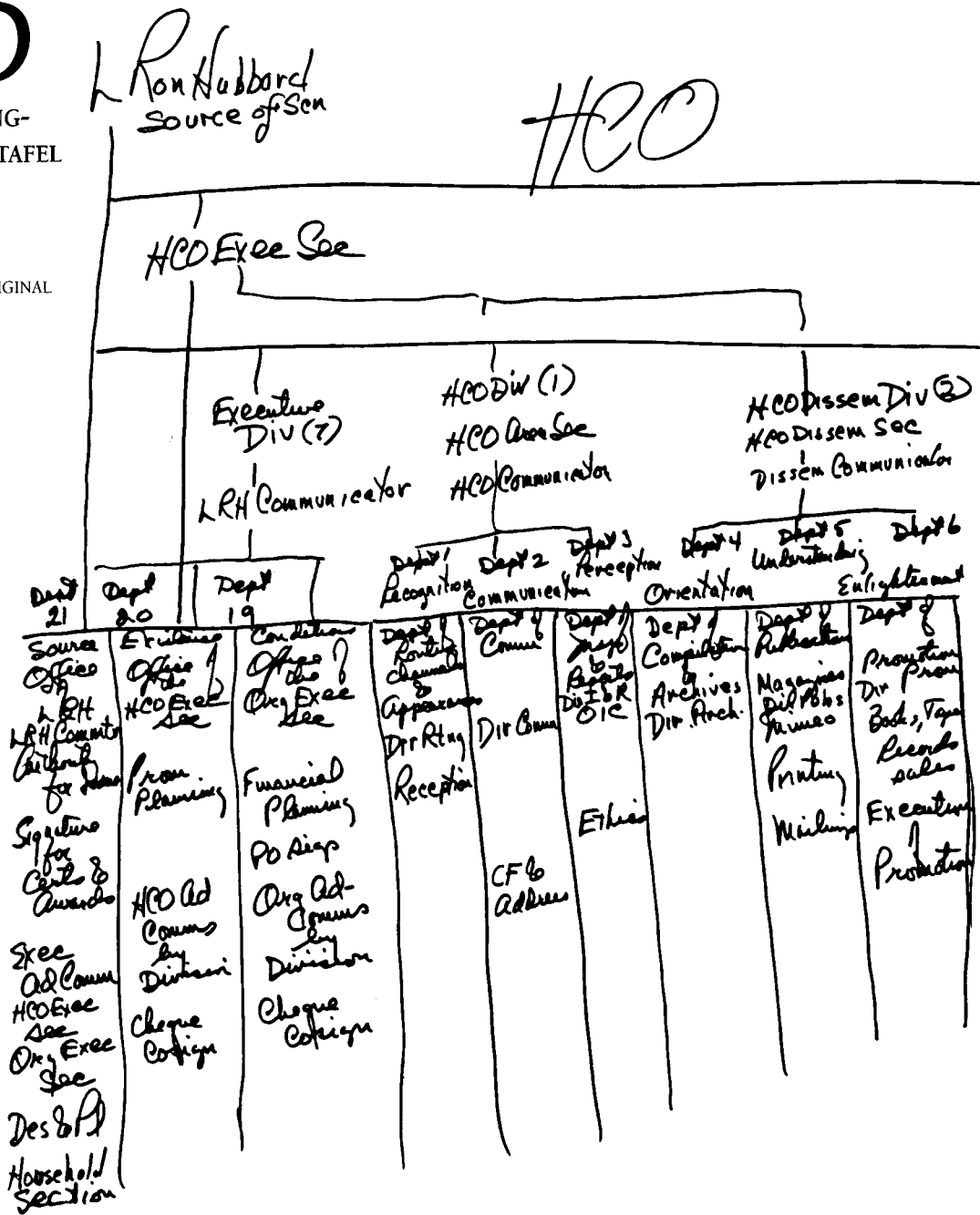
**Unterabteilung 15**  
Unterabteilung für  
Feldaktivitäten

**Unterabteilung 16**  
Unterabteilung für  
Clearing

# 1965

Ebenen-ABTEILUNG-  
ORGANISIERUNGSTAFEL  
Juli 1965

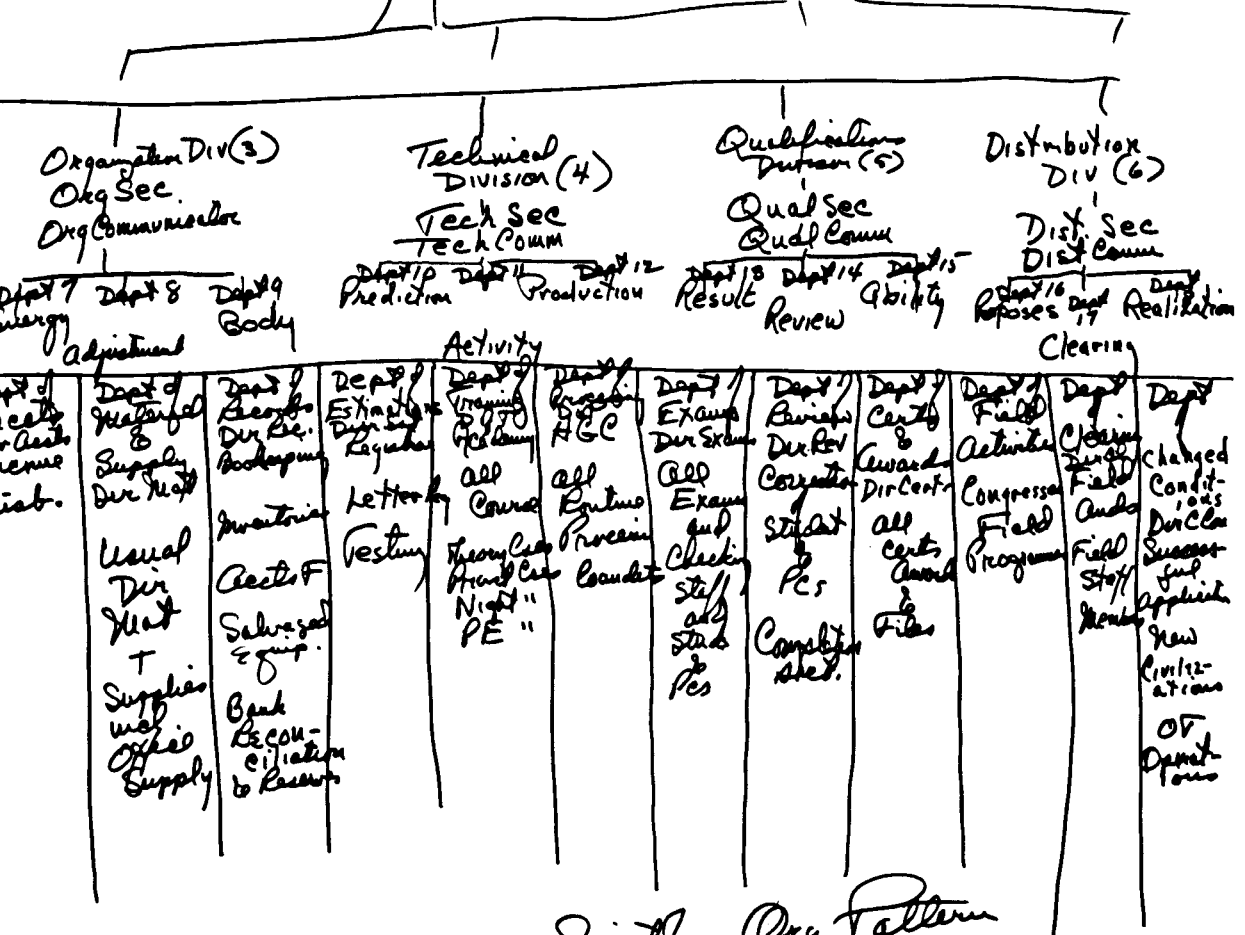
RON HUBBARDS  
HANDSCHRIFTLICHES ORIGINAL



[Anmerkung des Herausgebers: Diese handschriftliche Organisierungstafel bildet den Ursprung der späteren Sieben- und Neun-Abteilung-Organisierungstafeln. Dieselbe Organisierungstafel ist in übersetzter und gedruckter Form auf den Seiten 868 und 869 zu finden.]

# Org

## Org Exec Sec



Rough Draft of Scientology Org Pattern  
 Done to show Execs here  
 for briefing the basic plan  
 of the new Org  
 Sections only indicated  
 General Pattern quite firm  
 Some small changes in  
 section naming may occur.  
 Proper Copy Being Made in a week  
 25 May 1965  
 L. Ron Hubbard

# 1965

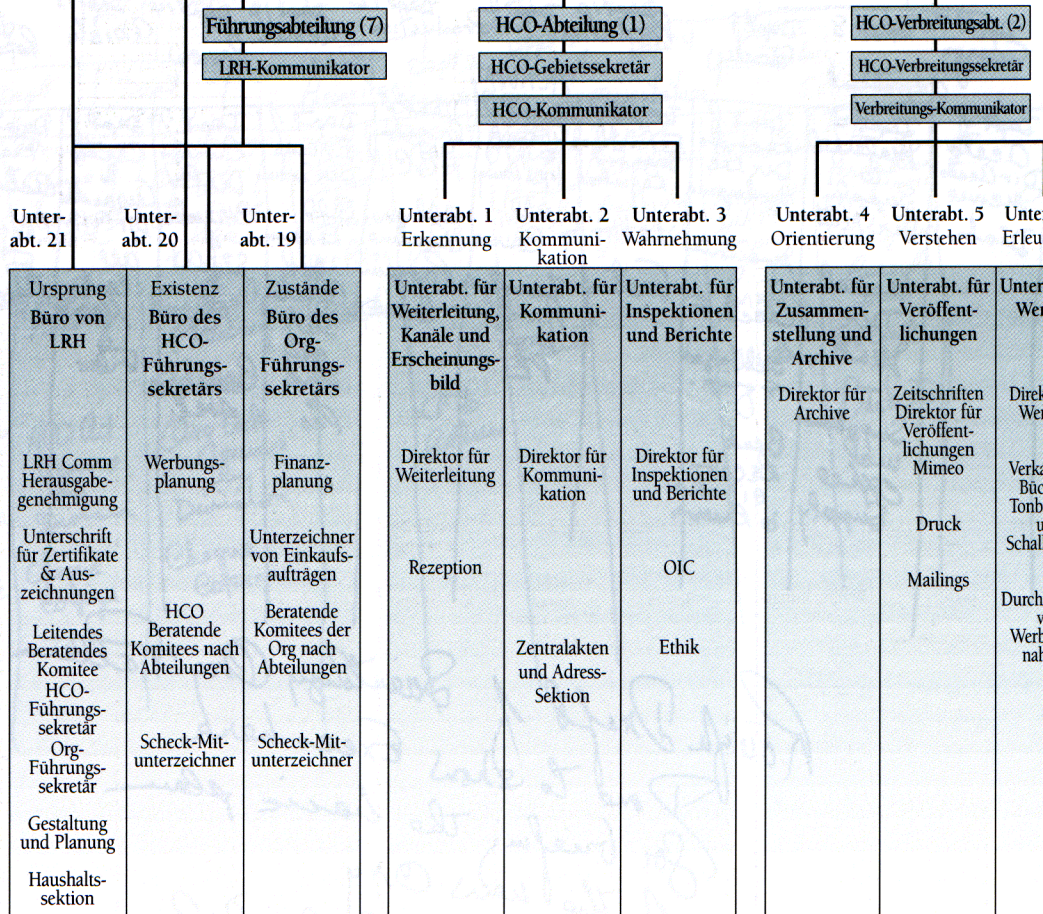
SIEBEN-ABTEILUNG-  
ORGANISIERUNGSTAFEL  
MAI 1965

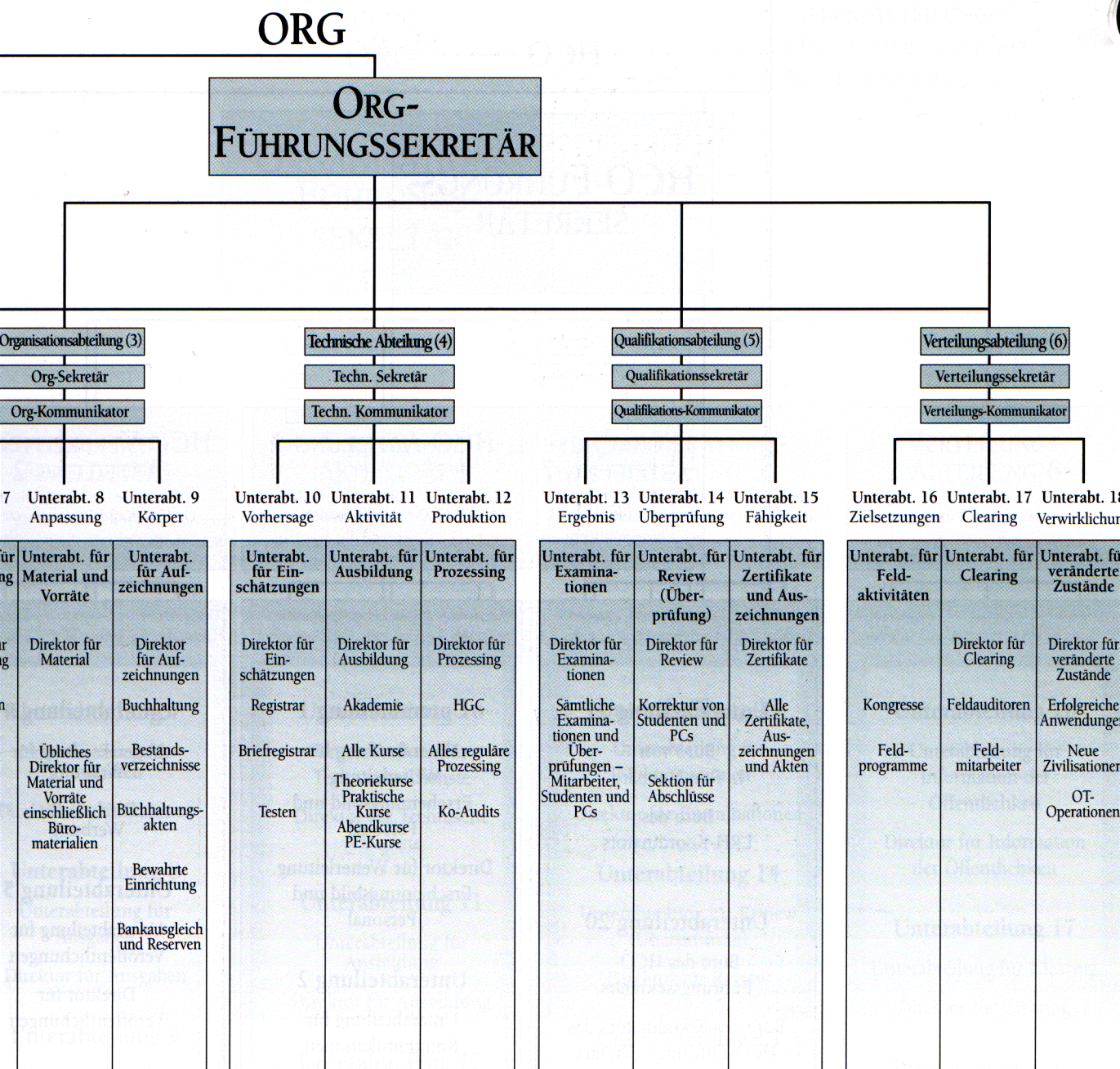
GEDRUCKTE ÜBERSETZUNG DES  
HANDSCHRIFTLICHEN ORIGINALS  
VON L. RON HUBBARD

**L. RON HUBBARD**  
Urheber der Scientology

**HCO**

**HCO-  
FÜHRUNGSSEKRETÄR**





**Grobe Skizze des Scientology-Org-Musters**

Erstellt, um Führungskräften hier zu Unterweisungszwecken

den grundlegenden Entwurf der neuen Org zu zeigen.

Die Sektionen sind nur angedeutet.

Das allgemeine Muster steht ziemlich fest.

Einige kleine Änderungen bei der Benennung

der Sektionen können auftreten.

Eine ordentliche Ausfertigung wird innerhalb einer Woche erstellt.

25. Mai 1965  
L. Ron Hubbard



# L. RON HUBBARD

Leitender Direktor

## HCO

### HCO-FÜHRUNGS- SEKRETÄR

#### FÜHRUNGS- ABTEILUNG 7

LRH-  
Kommunikator

#### HCO-ABTEILUNG 1

HCO-Gebietssekretär  
Sekretär des HCO-Gebietssekretärs

#### HCO-VERBREITUNGS- ABTEILUNG 2

HCO-Verbreitungssekretär  
Sekretär des HCO-Verbreitungssekretärs

Ursprung  
Unterabt. 21

Existenz  
Unterabt. 20

Zustände  
Unterabt. 19

#### Unterabteilung 21

Büro von  
L. Ron Hubbard  
Büro des  
LRH-Koordinators

#### Unterabteilung 20

Büro des HCO-  
Führungssekretärs  
Büro des Koordinators des  
HCO-Führungssekretärs

#### Unterabteilung 19

Büro des Org-  
Führungssekretärs  
Büro des Koordinators des  
Org-Führungssekretärs

Erkennung  
Unterabt. 1

Kommunikation  
Unterabt. 2

Wahrnehmung  
Unterabt. 3

#### Unterabteilung 1

Unterabteilung für  
Weiterleitung,  
Erscheinungsbild und  
Personal

Direktor für Weiterleitung,  
Erscheinungsbild und  
Personal

#### Unterabteilung 2

Unterabteilung für  
Kommunikationen

Direktor für  
Kommunikationen

#### Unterabteilung 3

Unterabteilung für  
Inspektionen und Berichte

Direktor für Inspektionen  
und Berichte

Orientierung  
Unterabt. 4

Verstehen  
Unterabt. 5

Erleuchtung  
Unterabt. 6

#### Unterabteilung 4

Unterabteilung für  
Werbung

Direktor für  
Werbung

#### Unterabteilung 5

Unterabteilung für  
Veröffentlichungen

Direktor für  
Veröffentlichungen

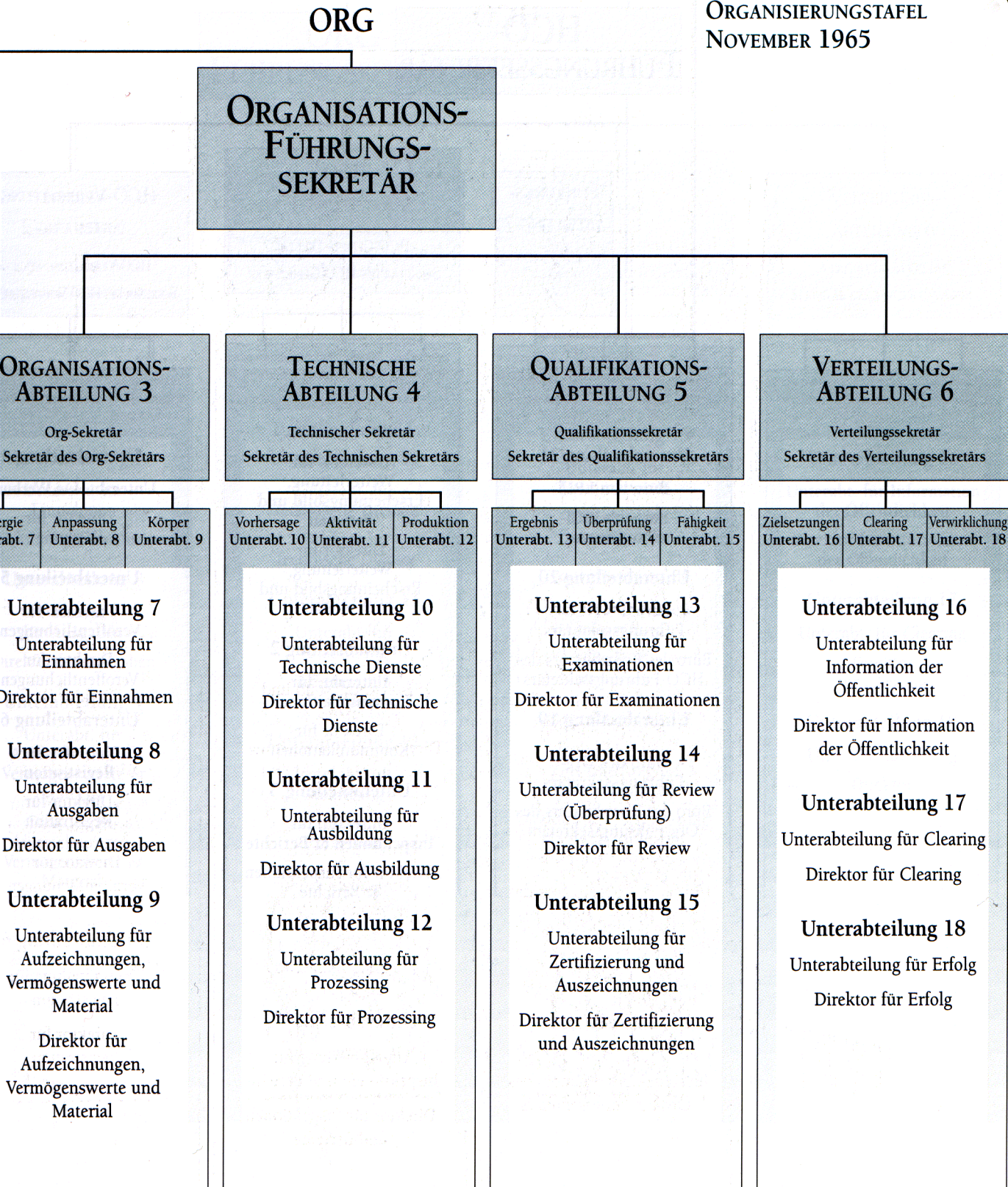
#### Unterabteilung 6

Unterabteilung für  
Registration

Direktor für  
Registration

# 1965

SIEBEN-ABTEILUNG-  
ORGANISIERUNGSTAFEL  
NOVEMBER 1965



# 1967

SIEBEN-ABTEILUNG-  
ORGANISIERUNGSTAFEL

## L. RON HUBBARD

Gründer

### HCO

#### HCO- FÜHRUNGSSEKRETÄR

##### FÜHRUNGS- ABTEILUNG 7

#### HCO- ABTEILUNG 1

HCO-GEBIETSSEKRETÄR  
SEKRETÄR DES HCO-GEBIETSSEKR.

#### HCO-VERBREITUNGS- ABTEILUNG 2

HCO-VERBREITUNGSSEKRETÄR  
SEKRETÄR DES HCO-VERBREITUNGS

Ursprung Unterabt. 21	Existenz Unterabt. 20	Zustände Unterabt. 19
--------------------------	--------------------------	--------------------------

Erkennung Unterabt. 1	Kommunikation Unterabt. 2	Wahrnehmung Unterabt. 3
--------------------------	------------------------------	----------------------------

Orientierung Unterabt. 4	Verstehen Unterabt. 5	Erleuc Unter
-----------------------------	--------------------------	-----------------

#### Unterabteilung 21

Büro von LRH  
Büro des LRH-  
Koordinators

#### Unterabteilung 20

Büro des HCO-  
Führungssekretärs  
Büro des Koordinators des  
HCO-Führungssekretärs

#### Unterabteilung 19

Büro des Org-  
Führungssekretärs  
Büro des Koordinators des  
Org-Führungssekretärs

#### Unterabteilung 1

Unterabt. für  
Weiterleitung,  
Erscheinungsbild und  
Personal

Direktor für  
Weiterleitung,  
Erscheinungsbild und  
Personal

#### Unterabteilung 2

Unterabt. für  
Kommunikationen  
Direktor für  
Kommunikationen

#### Unterabteilung 3

Unterabt. für  
Inspektionen & Berichte  
Direktor für Inspektionen  
& Berichte

#### Unterabteilung 4

Unterabt. für Werbung  
Direktor für  
Werbung

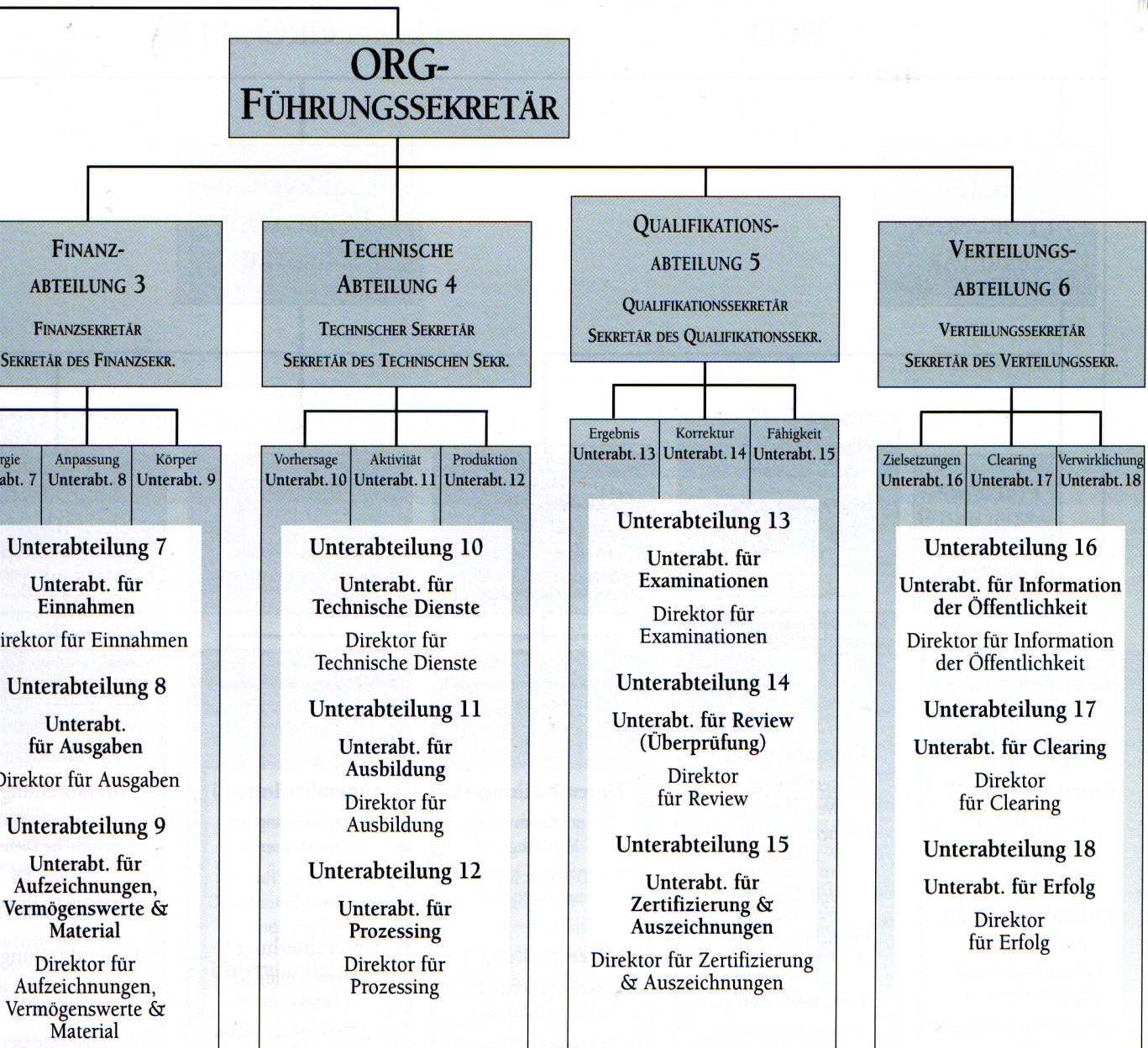
#### Unterabteilung 5

Unterabt. für  
Veröffentlichungen  
Direktor für  
Veröffentlichungen

#### Unterabteilung 6

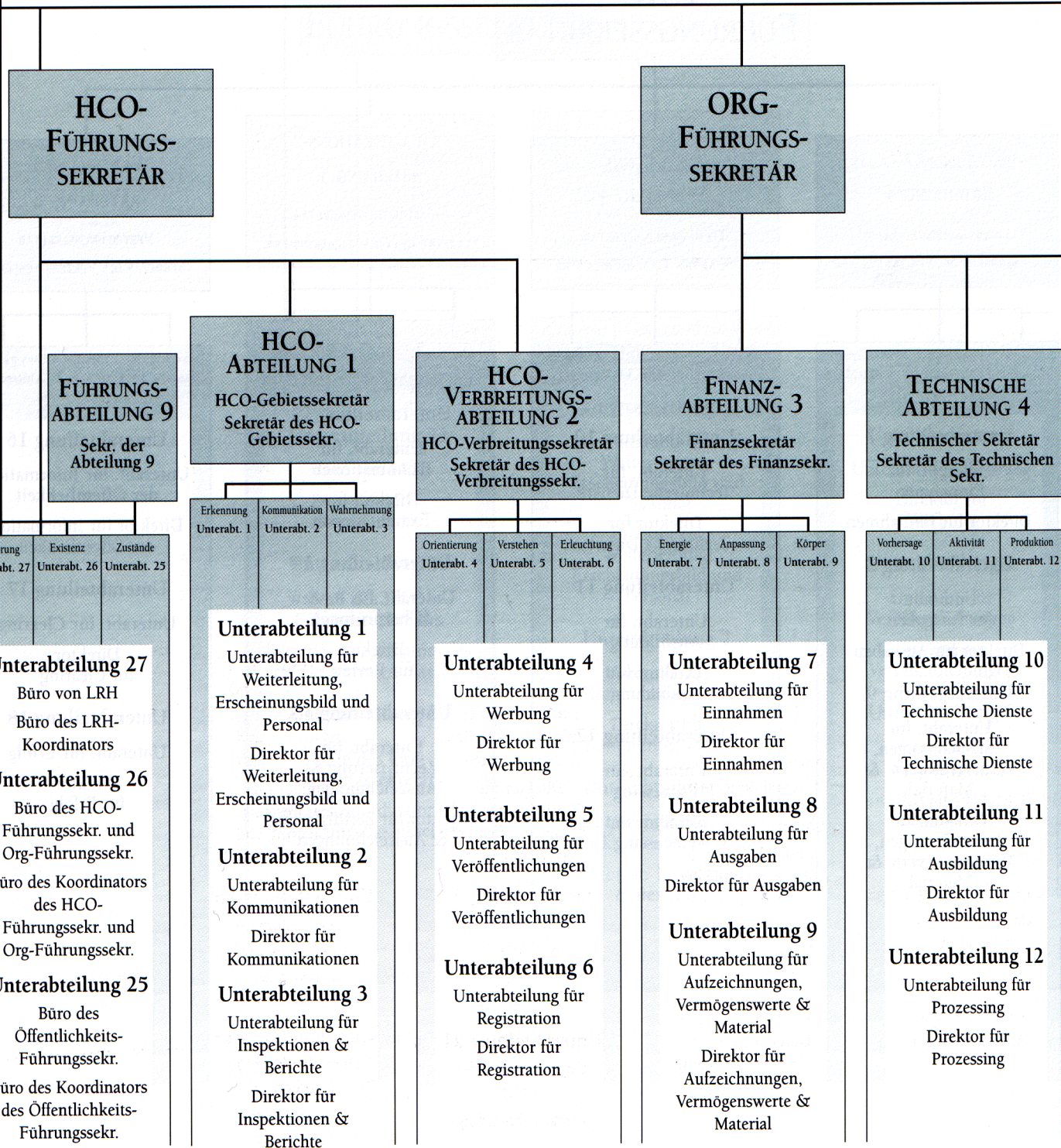
Unterabt. für  
Registration  
Direktor für  
Registration

# ORG

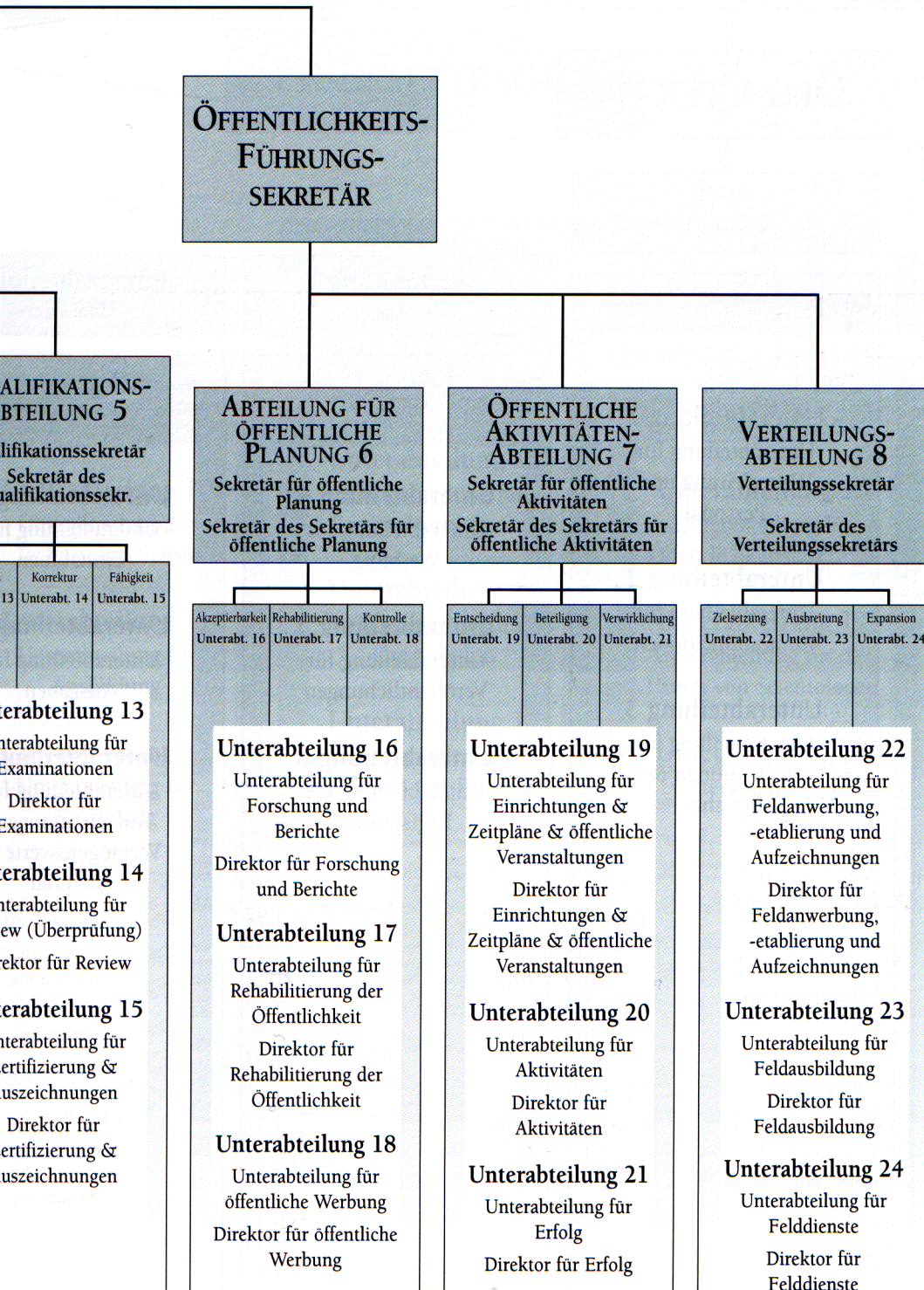


**HCO**

**ORG**



## ÖFFENTLICHKEIT



**L. RON HUBBARD**  
Gründer

**LEITENDER DIREKTOR**

**PRODUKT-OFFICER**

**ORG-OFFICER**

**HCO**  
Abteilung 1

**Führung**  
Abteilung 7

Unt. 21 Führung	Unt. 20 Existenz	Unt. 19 Zustände
--------------------	---------------------	---------------------

**Unterabteilung 21**  
Büro von LRH

**Unterabteilung 20**  
Rechtliche  
Angelegenheiten

**Unterabteilung 19**  
Büro des Leitenden  
Direktors

Unt. 1 Erkennung	Unt. 2 Kommunikation	Unt. 3 Wahrnehmung
---------------------	-------------------------	-----------------------

**Unterabteilung 1**  
Unterabteilung für  
Weiterleitung und  
Personal

**Unterabteilung 2**  
Unterabteilung für  
Kommunikationen

**Unterabteilung 3**  
Unterabteilung für  
Inspektionen &  
Berichte

**Verbreitung**  
Abteilung 2

Unt. 4 Orientierung	Unt. 5 Verstehen	Unt. 6 Erleuchtung
------------------------	---------------------	-----------------------

**Unterabteilung 4**  
Unterabteilung für  
Werbung

**Unterabteilung 5**  
Unterabteilung für  
Veröffentlichungen

**Unterabteilung 6**  
Unterabteilung für  
Registration

**Finanzabteilung**  
Abteilung 3

Unt. 7 Energie	Unt. 8 Anpassung	Unt. 9 Körper
-------------------	---------------------	------------------

**Unterabteilung 7**  
Unterabteilung für  
Einnahmen

**Unterabteilung 8**  
Unterabteilung für  
Ausgaben

**Unterabteilung 9**  
Unterabteilung für  
Aufzeichnungen,  
Vermögenswerte &  
Material

# 1971

FLAG-UNTERWEISUNGSKURS  
FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE  
ORGANISIERUNGSTAFEL

## PR-BEAUFTRAGTER

### Technisches Abteilung 4

Unt. 10	Unt. 11	Unt. 12
ersage	Aktivität	Produktion

**Unterabteilung 10**  
Unterabteilung für  
Technische Dienste

**Unterabteilung 11**  
Unterabteilung für  
Ausbildung

**Unterabteilung 12**  
Unterabteilung für  
Prozessing

### Qualifikationen

Abteilung 5

Unt. 13	Unt. 14	Unt. 15
Verbesserung	Korrektur	Gültigkeit

**Unterabteilung 13**  
Unterabteilung für  
Personalverbesserung

**Unterabteilung 14**  
Unterabteilung für  
Organisation

**Unterabteilung 15**  
Unterabteilung für  
Gültigkeit von Produkten

### Verteilung Abteilung 6

Unt. 16	Unt. 17	Unt. 18
Zielsetzungen	Verwirklichung	Clearing

**Unterabteilung 16**  
Unterabteilung für  
Öffentlichkeitskontrolle

**Unterabteilung 17**  
Unterabteilung für das  
Huten von Scientologen

**Unterabteilung 18**  
Unterabteilung für  
Clearing



# 1975

## LRH-FUNKTIONS-ORGANISIERUNGSTAFEL

ES IST EINE FUNKTIONSTAFEL. DER ZWECK BESTEHT DARIN, DEN MITARBEITERN ZU ERLAUBEN, SICH DARÜBER AUFZUKLÄREN, WAS IN JEDER ABTEILUNG UND UNTERABTEILUNG ZU TUN SOLLTE.

JE VOLLSTÄNDIGER DIE FUNKTIONEN JEDER ABTEILUNG, ABTEILUNG, UNTERABTEILUNG, SEKTION UND EINHEIT SIND IN DEN ORGANISIERUNGSBÄNDEN ZU FINDEN. DIE BÄNDE SIND NACH ABTEILUNGEN NUMMERIERT UND STELLEN DEN SCHLÜSSEL ZU EINER VOLLSTÄNDIG FUNKTIONIERENDEN ORGANISIERUNGSTAFEL UND ORG DAR.

# L. RON HUBBARD

Gründer

## FLAG-REPRÄSENTANT

Meldet Flag existierende Situationen in der Org, erhält Befolgung z. Anordnungen von Flag, sorgt dafür, dass von Flag hervorgebrachte Programme ausgeführt werden, und gibt ein gutes Beispiel für Flag Präsenz.

### HCO-FÜHRUNGSSEKRETÄR (HES)

Koordiniert und leitet die Abteilungen 7, 1 und 2 und sorgt dafür, dass die Funktionen dieser Abteilungen ausgeführt werden und ihre Produkte in großer Quantität und mit hoher Qualität hervorgebracht werden.

### ORG-OFFICER DES HES

Unterstützt den HCO-Führungssekretär, indem er die Funktionen, Linien, Terminale, Hüte und Materialien der Abteilungen 7, 1 und 2 organisiert, sodass die Produkte dieser Abteilungen in großer Quantität und mit hoher Qualität hervorgebracht werden.

### ABTEILUNG 7 SEKRETÄR DER ABTEILUNG 7 (LRH-KOMMUNIKATOR)

Kümmert sich um die Führungskräfte der Org, ihre Büros, Kommunikationslinien und Vorräte und sorgt dafür, dass sie ohne Ablenkung arbeiten können.

### ABTEILUNG 1 HCO-GEBIETSSEKRETÄR

Etabliert HCO und die Org, indem er geeignete Personen anwirbt, Posten gemäß der Organisierungstafel besetzt, Mitarbeiter hütet, ausbildet und Praktika durchführen lässt, damit sie ihren Posten ausführen können, dafür sorgt, dass sämtliches Personal der Mitarbeiterschaft genutzt wird, dass Org-Kommunikation verteilt wird und Linien überwacht werden, innerhalb der Org wie auch aus der Org hinausführend, um die Flows in Gang zu halten. Sorgt dafür, dass Statistiken geführt werden und der Wahrheit entsprechen und dass Mitarbeiter und Gemeindeglieder ethisch sind.

### ABTEILUNG 2 VERBREITUNGSSEKRETÄR

Erschafft die Verbreitungsabteilung, indem er sie bemannt, ihr Personal für dessen Tätigkeiten gemäß Richtlinien ausbildet und dafür sorgt, dass Materialien der Dianetik und Scientology in großem Umfang verbreitet werden und leicht verfügbar sind. Sorgt dafür, dass Gemeindeglieder zur Teilnahme an Diensten beschafft werden und dass Aufzeichnungen und Akten von Leuten aus der Öffentlichkeit – das Rückgrat der Beschaffung – akkurat und ordentlich geführt und benutzt werden – und dass die Org auf diese Weise angemessene Einnahmen erzielt.

Unterabt. 21 Büro von LRH    Unterabt. 20 Rechtl. Angelegenheiten    Unterabt. 19 Büro d. Leitenden Dir.

#### Unterabteilung 21 Büro von LRH

Führt Buch über LRH-Anordnungen, -Richtlinien und -Tech, verlangt deren vollständige Duplikation und erhält Befolgung. Sorgt dafür, dass LRHs Kommunikationen schnell fließen und gut aussehen. Stellt sicher, dass Tech-, Verwaltungs- und Ethikverfahrensweisen von LRH geschützt werden und ohne Abweichung daran festgehalten wird. Verbessert das Image von LRH und erhöht die Affinität der Öffentlichkeit zu ihm. Sorgt dafür, dass Grundstücke und Gebäude sauber, sicher, attraktiv und existenzfähig sind, dass Mobiliar zur Verfügung gestellt wird, dass man sich um es kümmert und dass Einrichtungsgegenstände instandgehalten werden.

#### Unterabteilung 20 Rechtliche Angelegenheiten

Kümmert sich um die externe Umgebung einer Organisation, sodass Scientology expandieren kann.

#### Unterabteilung 19 Büro des Leitenden Direktors

Sorgt dafür, dass die Organisation weiterhin besteht und funktioniert. Koordiniert die Funktionen der Org und ihre Ausführung gemäß Richtlinien. Hält die Org solvent und existenzfähig und sorgt dafür, dass sie in all ihren Abteilungen und Unterabteilungen produziert und expandiert.

#### FBO

Sammelt sämtliche in der Org eingenommenen Gelder ein und zahlt sie auf die Bank ein. Sorgt dafür, dass Konten korrekt geführt werden, ausgeglichen sind und nicht überzogen werden, und dass alle geplatzten Schecks eingetrieben werden. Sorgt dafür, dass die Werbeaktionen einer Org zur Anwendung gelangen und setzt das Erbringen von Diensten durch, indem er sicherstellt, dass die Gelder intelligent solchen Bereichen zugewiesen werden, die eine Gegenleistung erbringen, und auch, indem er verlangt, dass zugewiesene Gelder benutzt werden, um ein Ergebnis hervorzubringen. Kreiert Einnahmen und stellt sicher, dass der Austausch seiner Org vorhanden ist, indem er jede Woche das Flag-Target von den Einnahmen nimmt und nach Flag schickt.

Unterabt. 1 Personal    Unterabt. 2 Kommunikationen    Unterabt. 3 Inspektionen und Berichte

#### Unterabteilung 1 Unterabteilung für Personal

Wirbt neue, geeignete Mitarbeiter an und stellt sie ein; sorgt dafür, dass sie bis SS II ausgebildet werden, und setzt sie gemäß einem korrekten, richtliniengemäßen Verhältnis von Tech zu Verwaltung ein, wobei sämtliche Schlüsselfunktionen der Org gemäß einer ordentlichen Organisierungstafel bemannt sind und Musical Chairs verboten ist; hütet sämtliche Mitarbeiter vollständig und sorgt dafür, dass sie für die Ausübung ihrer Posten gehütet bleiben.

#### Unterabteilung 2 Unterabteilung für Kommunikationen

Leitet Leute aus der Öffentlichkeit und hereinkommende Partikel an das korrekte Org-Terminal zur Handhabung weiter; verteilt Post und Mitteilungszettel rasch in der ganzen Org; sorgt für die Erledigung unbeantworteter Kommunikation und trägt Sorge dafür, dass Briefe und Postpartikel von der Org an Leute aus der Öffentlichkeit ohne Verzögerung versandt werden, und kümmert sich um den Transport für die Org.

#### Unterabteilung 3 Unterabteilung für Inspektionen und Berichte

Inspiziert Projekte und Anordnungen auf Vollständigkeit hin und erstattet denjenigen Führungskräften Bericht, die sie herausgegeben haben; sammelt Statistiken ein, stellt sie grafisch dar und hängt wöchentlich das OIC aus; sorgt dafür, dass die Statistiken ehrlich bleiben; isoliert Individuen heraus, die korrekte Flows stoppen, und handhabt dies wie erforderlich mit Ethik-Tech und indem SPs und PTS-Personen von den Org-Kommunikationslinien entfernt werden.

Unterabt. 4 Werbung    Unterabt. 5 Veröffentlichungen    Unterabt. 6 Registration

#### Unterabteilung 4

##### Unterabteilung für Werbung

Sorgt für Hardsell-, informative Werbeschriften, Prospekte und Zeitschriften über alle Dienste und Dinge, die die Org geben kann oder können sollte, indem sie Umfrageergebnisse benutzt – und zwar für sämtliche Unterabteilungen der Org, einschließlich Abt. 6, die Dummy und Text für Umfragen zur Verfügung stellen.

#### Unterabteilung 5 Unterabteilung für Veröffentlichungen

Betreibt einen Versandhandel, führt einen Buchladen und verkauft Bücher durch Anzeigen im eigenen Magazin oder durch Anzeigen, die über Abteilung 6 in öffentlichen Zeitschriften und Zeitungen geschaltet werden; versendet alle eingegangenen Bestellungen innerhalb von 24 Stunden und hält die Lagerbestände gefüllt, was Kursmaterialien und Hüte für die Org einschließt; sorgt für ein ansehnliches HCO-Buchkonto, indem sie für Materialien wirbt und diese verkauft.

#### Unterabteilung 6

##### Unterabteilung für Registration

Beschafft die Bruttoeinnahmen, mit der die Org in Gang gehalten wird, indem sie eine mit Personal besetzte, auf dem neuesten Stand befindliche CF- und Adress-Einheit hat, Mengen von Briefen hinausströmen lässt, und in „Big League Sales“ ausgebildete Registrare, Touren, ARK-Bruch-Registrare und Auditoren hat; indem es kein Warten an der Rezeption gibt und die Wiedereinschreibungsstellen alle geschäftlich funktionieren, um der technischen Abteilung mehr Aktivitätsvolumen zuzuführen, als sie bewältigen kann – aber ohne Stundenpläne zu vereinbaren, Programme für Fälle zu erstellen oder Versprechen abzugeben, die die Org nicht erfüllen kann, jedoch ganz sicher so, dass die Bruttoeinnahmen erzielt werden, und zwar von vielen Leuten.

# LEITENDER DIREKTOR

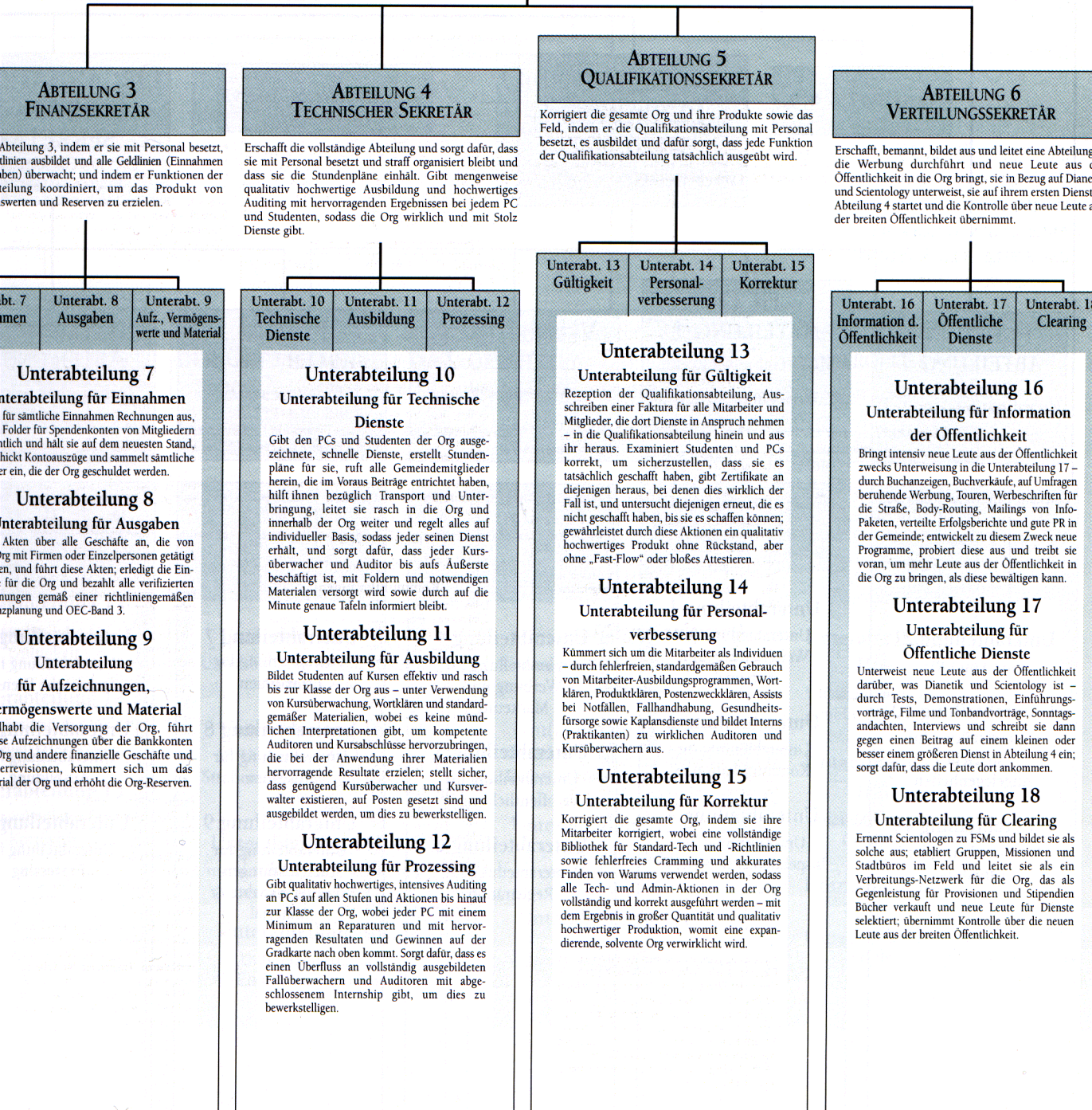
... und leitet die Org, sorgt für allgemeine Koordination und dass die Funktionen jeder einzelnen Abteilung ausgeführt (durch die Führungssekretäre), hält die Org existenzfähig, re Expansion und führt diese herbei.

## ORGANISATIONS-FÜHRUNGS-SEKRETÄR

Koordiniert und leitet die Abteilungen 3, 4, 5 und 6 und sorgt dafür, dass die Funktionen dieser Abteilungen ausgeführt und ihre Produkte in großer Quantität und mit hoher Qualität hervor- gebracht werden.

## ORG-OFFICER DES OES

Unterstützt den Organisations-Führungssekretär, indem er die Funktionen, Linien, Termine, Hute und Materialien der Abteilungen 3, 4, 5 und 6 organisiert, sodass die Produkte dieser Abteilungen in großer Quantität und mit hoher Qualität hervorgebracht werden.



### ABTEILUNG 3 FINANZSEKRETÄR

Abteilung 3, indem er sie mit Personal besetzt, Linien ausbildet und alle Geldlinien (Einnahmen oben) überwacht, und indem er Funktionen der Abteilung koordiniert, um das Produkt von Bewertungen und Reserven zu erzielen.

### ABTEILUNG 4 TECHNISCHER SEKRETÄR

Er schafft die vollständige Abteilung und sorgt dafür, dass sie mit Personal besetzt und straff organisiert bleibt und dass sie die Stundenpläne einhält. Gibt mengenweise qualitativ hochwertige Ausbildung und hochwertiges Auditing mit hervorragenden Ergebnissen bei jedem PC und Studenten, sodass die Org wirklich und mit Stolz Dienste gibt.

### ABTEILUNG 5 QUALIFIKATIONSSEKRETÄR

Korrigiert die gesamte Org und ihre Produkte sowie das Feld, indem er die Qualifikationsabteilung mit Personal besetzt, es ausbildet und dafür sorgt, dass jede Funktion der Qualifikationsabteilung tatsächlich ausgeübt wird.

### ABTEILUNG 6 VERTEILUNGSSEKRETÄR

Er schafft, bemannt, bildet aus und leitet eine Abteilung die Werbung durchführt und neue Leute aus der Öffentlichkeit in die Org bringt, sie in Bezug auf Dianetik und Scientology unterweist, sie auf ihrem ersten Dienst in Abteilung 4 startet und die Kontrolle über neue Leute aus der breiten Öffentlichkeit übernimmt.

#### Unterabteilung 7

**Unterabteilung für Einnahmen**  
Für sämtliche Einnahmen Rechnungen aus, Forder für Spendenkonten von Mitgliedern und hält sie auf dem neuesten Stand, drückt Kontoauszüge und sammelt sämtliche Gelder ein, die der Org geschuldet werden.

#### Unterabteilung 8

**Unterabteilung für Ausgaben**  
Akten über alle Geschäfte an, die von der Org mit Firmen oder Einzelpersonen getätigt werden, und führt diese Akten; erledigt die Einträge für die Org und bezahlt alle verifizierten Ausgaben gemäß einer richtliniengemäßen Budgetplanung und OEC-Band 3.

#### Unterabteilung 9

**Unterabteilung für Aufzeichnungen, Vermögenswerte und Material**  
Überwacht die Versorgung der Org, führt alle Aufzeichnungen über die Bankkonten der Org und andere finanzielle Geschäfte und Revisionen, kümmert sich um das Material der Org und erhöht die Org-Reserven.

#### Unterabteilung 10

#### Unterabteilung für Technische Dienste

Gibt den PCs und Studenten der Org ausgezeichnete, schnelle Dienste, erstellt Stundenpläne für sie, ruft alle Gemeindemitglieder herein, die im Voraus Beiträge entrichtet haben, hilft ihnen bezüglich Transport und Unterbringung, leitet sie rasch in die Org und innerhalb der Org weiter und regelt alles auf individueller Basis, sodass jeder seinen Dienst erhält, und sorgt dafür, dass jeder Kursüberwacher und Auditor bis aufs Äußerste beschäftigt ist, mit Földern und notwendigen Materialien versorgt wird sowie durch auf die Minute genaue Tafeln informiert bleibt.

#### Unterabteilung 11

**Unterabteilung für Ausbildung**  
Bildet Studenten auf Kursen effektiv und rasch bis zur Klasse der Org aus – unter Verwendung von Kursüberwachung, Wortklären und standardgemäßer Materialien, wobei es keine mündlichen Interpretationen gibt, um kompetente Auditoren und Kursabschlüsse hervorzubringen, die bei der Anwendung ihrer Materialien hervorragende Resultate erzielen; stellt sicher, dass genügend Kursüberwacher und Kursverwalter existieren, auf Posten gesetzt sind und ausgebildet werden, um dies zu bewerkstelligen.

#### Unterabteilung 12

**Unterabteilung für Prozessing**  
Gibt qualitativ hochwertiges, intensives Auditing an PCs auf allen Stufen und Aktionen bis hinauf zur Klasse der Org, wobei jeder PC mit einem Minimum an Reparaturen und mit hervorragenden Resultaten und Gewinnen auf der Gradkarte nach oben kommt. Sorgt dafür, dass es einen Überfluss an vollständig ausgebildeten Fallüberwachern und Auditoren mit abgeschlossenem Internship gibt, um dies zu bewerkstelligen.

#### Unterabteilung 13

#### Unterabteilung für Gültigkeit

Rezeption der Qualifikationsabteilung, Ausschreiben einer Faktura für alle Mitarbeiter und Mitglieder, die dort Dienste in Anspruch nehmen – in die Qualifikationsabteilung hinein und aus ihr heraus. Examiniert Studenten und PCs korrekt, um sicherzustellen, dass sie tatsächlich geschafft haben, gibt Zertifikate an diejenigen heraus, bei denen dies wirklich der Fall ist, und untersucht diejenigen erneut, die es nicht geschafft haben, bis sie es schaffen können; gewährleistet durch diese Aktionen ein qualitativ hochwertiges Produkt ohne Rückstand, aber ohne „Fast-Flow“ oder bloßes Attestieren.

#### Unterabteilung 14

#### Unterabteilung für Personalverbesserung

Kümmert sich um die Mitarbeiter als Individuen – durch fehlerfreien, standardgemäßen Gebrauch von Mitarbeiter-Ausbildungsprogrammen, Wortklären, Produktklären, Postenzweckklären, Assists bei Notfällen, Fallhandhabung, Gesundheitsfürsorge sowie Kaplansdienste und bildet Interns (Praktikanten) zu wirklichen Auditoren und Kursüberwachern aus.

#### Unterabteilung 15

#### Unterabteilung für Korrektur

Korrigiert die gesamte Org, indem sie ihre Mitarbeiter korrigiert, wobei eine vollständige Bibliothek für Standard-Tech und -Richtlinien sowie fehlerfreies Cramming und akkurates Finden von Warums verwendet werden, sodass alle Tech- und Admin-Aktionen in der Org vollständig und korrekt ausgeführt werden – mit dem Ergebnis in großer Quantität und qualitativ hochwertiger Produktion, womit eine expandierende, solvente Org verwirklicht wird.

#### Unterabteilung 16

#### Unterabteilung für Information der Öffentlichkeit

Bringt intensiv neue Leute aus der Öffentlichkeit zwecks Unterweisung in die Unterabteilung 17 – durch Buchanzeigen, Buchverkäufe, auf Umfragen beruhende Werbung, Touren, Werbeschriften für die Straße, Body-Routing, Mailings von Info-Paketen, verteilte Erfolgsberichte und gute PR in der Gemeinde; entwickelt zu diesem Zweck neue Programme, probiert diese aus und treibt sie voran, um mehr Leute aus der Öffentlichkeit in die Org zu bringen, als diese bewältigen kann.

#### Unterabteilung 17

#### Unterabteilung für Öffentliche Dienste

Unterweist neue Leute aus der Öffentlichkeit darüber, was Dianetik und Scientology ist – durch Tests, Demonstrationen, Einführungsvorträge, Filme und Tonbandvorträge, Sonntagsandachten, Interviews und schreibt sie dann gegen einen Beitrag auf einem kleinen oder besser einem größeren Dienst in Abteilung 4 ein; sorgt dafür, dass die Leute dort ankommen.

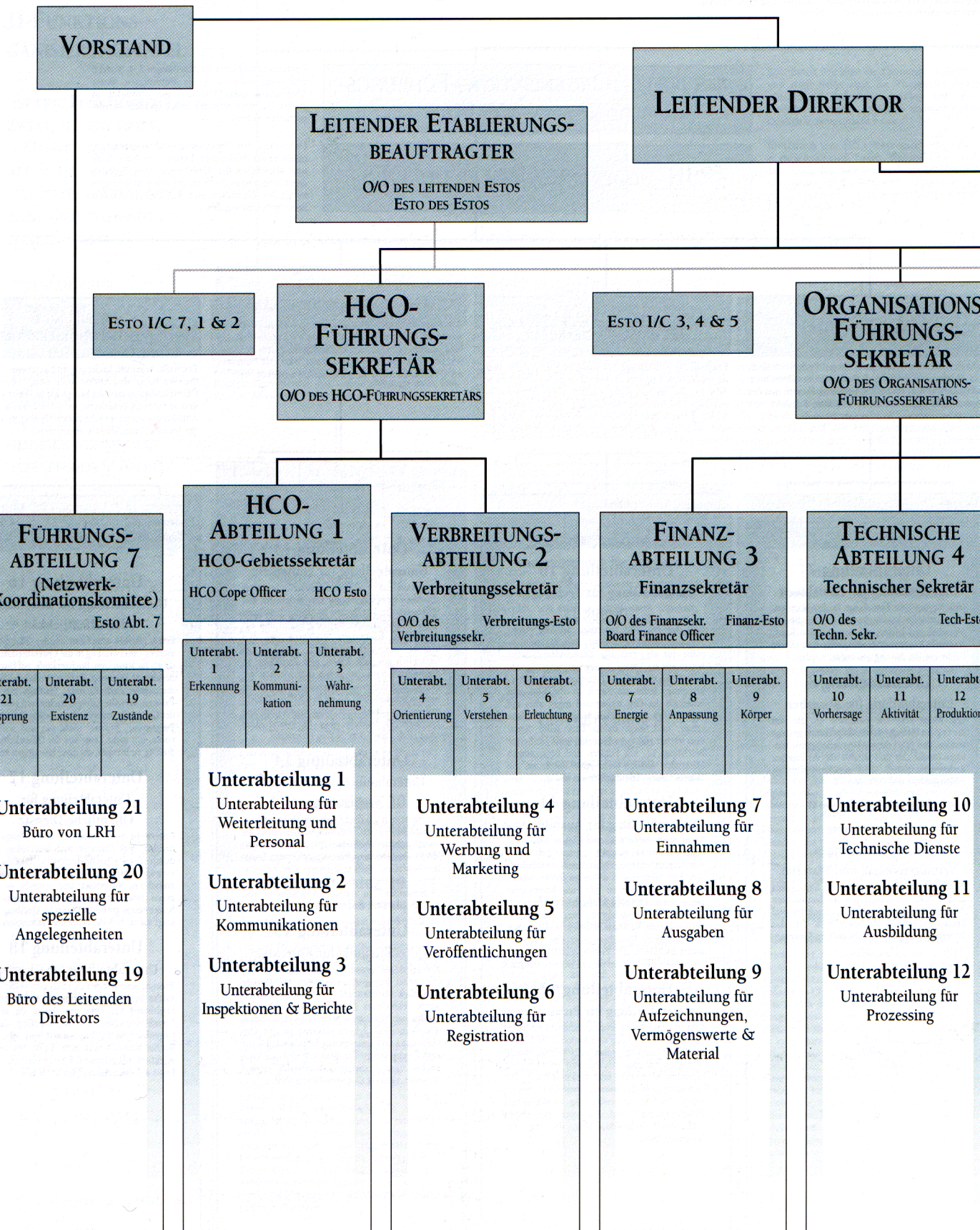
#### Unterabteilung 18

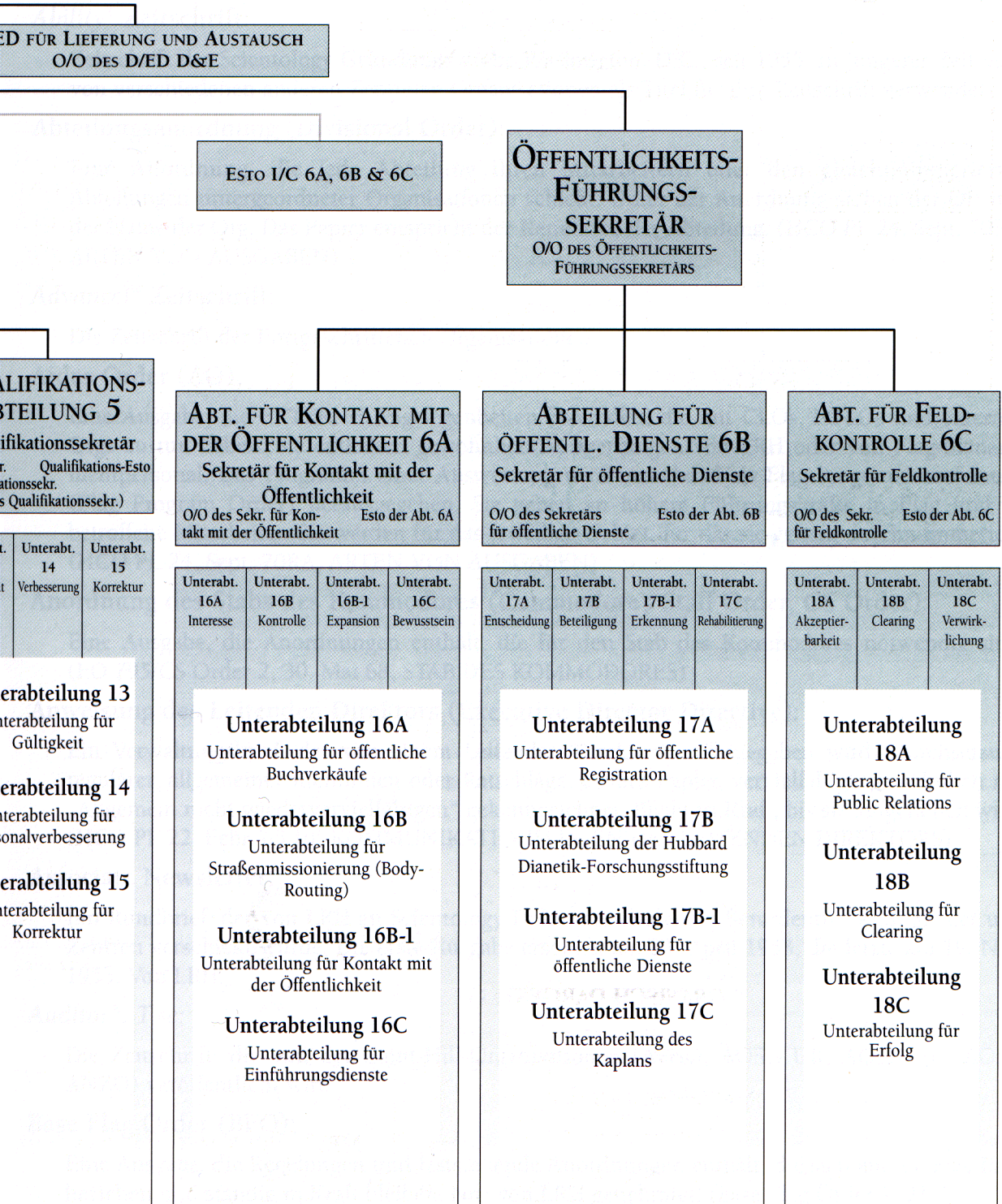
#### Unterabteilung für Clearing

Ernennt Scientologen zu FSMs und bildet sie als solche aus; etabliert Gruppen, Missionen und Stadtbüros im Feld und leitet sie als ein Verbreitungs-Netzwerk für die Org, das als Gegenleistung für Provisionen und Stipendien Bücher verkauft und neue Leute für Dienste selektiert; übernimmt Kontrolle über die neuen Leute aus der breiten Öffentlichkeit.

# L. RON HUBBARD

Gründer





# LISTE DER ARTEN VON AUSGABEN UND ZEITSCHRIFTEN

Die folgende Liste verfolgt den Zweck, Ihnen einen kurzen Überblick über die verschiedenen Arten von Ausgaben zu geben, die im Laufe der Jahre in der Dianetik Technologie und der Scientology Religion verwendet wurden. Sie ist nur zur Bezugnahme gedacht und soll keine Richtlinie oder andere Ausgabe ersetzen.

## **Ability® Zeitschrift:**

Zeitschrift der Scientology Gründungskirche Washington, D.C., seit 1955. In jüngerer Zeit auch von verschiedenen anderen Zentralen Organisationen als Titel für ihre Zeitschrift verwendet.

## **Abteilungsanordnung (Divisional Order):**

Eine Anordnung, die jede Abteilung ihren Mitarbeitern oder den gleichnummerierten Abteilungen untergeordneter Organisationen schickt. Unter der Anordnung stehen der Ort und der Name der Org. Das Papier entspricht der Kennfarbe der Abteilung. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

## **Advance!® Zeitschrift:**

Die Zeitschrift der Fortgeschrittenen Organisationen.

## **Aides Order (AO):**

Eine Ausgabe, die EXTERNE Angelegenheiten behandelt, die mit CLOs, FOLOs und externen Orgs zu tun haben. Sie enthalten gewöhnlich Auswertungen von LRH oder von Flag-Managementpersonal. Das Programm einer Auswertung wird manchmal als Flag-Programmanordnung (Flag Program Order) herausgegeben. Sie gehen an höhere Führungskräfte in Flag und an betroffene Mitarbeiter. Sie werden für das jeweilige Gebiet, für das sie gelten, durchnummeriert. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

## **Anordnung des Stabs des Kommodores (Commodore's Staff Order, CS Order):**

Eine Ausgabe, die Anordnungen enthält, die für den Stab des Kommodores notwendig sind. (FO 795/CS Order 2, 30. Mai 68, STAB DES KOMMODORES)

## **Anweisung des Leitenden Direktors (Executive Director Directive):**

Ein Verwaltungsbrief, der von einem Leitenden Direktor herausgegeben wird. Durchsetzung regulärer, allgemeiner Richtlinien oder Ratschläge. Gelbes Papier, vervielfältigt, gewöhnlich mit „Allgemein nicht wiedervervielfältigen“ gekennzeichnet. Bleibt in Kraft, bis sie aufgehoben wird. (HCO PL 22. Febr. 65 III, KOMMUNIKATIONSLINIEN DES LEITENDEN DIREKTORS)

## **Associate Newsletter:**

Ein Rundbrief, der von LRH an Scientology Doktoratsschulen, außerordentliche Mitglieder und Zentren verschickt wurde. Die erste Ausgabe erschien am 23. April 1953, die letzte am 19. Nov. 1953. Von LRH.

## **Auditor®, The:**

Die Zeitschrift, die von den Saint-Hill-Organisationen (ASHO, AOSH UK, AOSH EU, AOSH ANZO) veröffentlicht wird.

## **Base Flag Order (BFO):**

Eine Ausgabe, die Regelungen und feststehende Anordnungen enthält, die sich auf die Flag Base beziehen und ständig in Kraft bleiben. Nur von LRH genehmigt. (Base Flag Order 1, 21. Nov. 75, NEUE NUMMERIERTE AUSGABE)

### **Base Order (BO):**

1. Eine Ausgabe, die austauschbar für Flag Orders verwendet worden ist. FOs begannen als Base Orders. Wurde gelegentlich irrtümlicherweise in Stützpunkten (Bases) verwendet. Sollte eine CO (Kontinentale Order) sein, wenn sie lokal herausgegeben wird. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)
2. Alle früher herausgegebenen „Base Orders“ sollen, wenn zutreffend, als gültig betrachtet werden und werden durch Flag Order 1 zu Flag Orders gemacht. (FO 1, 12. Aug. 67, NEUORGANISATION)

### **Befolungs-Führungsanweisung (Compliance Executive Directive, CED):**

Eine Ausgabe, die ein Programm beinhaltet, wie man eine oder mehrere LRH-Ausgaben zur Durchführung bringt. Sie konnte auch ein Projekt beinhalten, um ein Target des Programmes auszuführen. Vom LRH-Kommunikator eines Gebietes oder Kontinents ausgearbeitet und vom CS-7 in Flag als LOKALE CED genehmigt. Internationale oder kontinentale CEDs wurden von Flag herausgegeben. Mit blauer Farbe auf blauem Papier gedruckt. (Werden gemäß der letzten Revision des HCO PLs vom 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN, nicht mehr herausgegeben.)

### **Bulletin für Dianetik-Auditoren (Dianetic Auditor's Bulletin, DAB):**

Ein Bulletin, das in den frühen 50er Jahren als Informationsquelle über Entwicklungen und Forschungen der Dianetik herausgegeben wurde. Viele LRH-DABs können in den Bänden der *Technischen Bulletins* gefunden werden.

### **Bulletin für professionelle Auditoren (Professional Auditor's Bulletin, PAB):**

Bulletins von L. Ron Hubbard für professionelle Auditoren, die Technisches und Werbematerial enthalten, um den Auditor zu unterstützen. Am 10. Mai 1953 erstmals erschienen. Einige wurden aus den Forschungsunterlagen oder Vorträgen von L. Ron Hubbard zusammengestellt. Viele LRH-PABs können in den Bänden der *Technischen Bulletins* gefunden werden.

### **Cause® Zeitschrift:**

Zeitschrift der Hubbard Internationalen Kirchenvereinigung von Pastoren.

### **Celebrity® Zeitschrift:**

Zeitschrift des Celebrity Centre International der Scientology Kirche.

### **Central Bureaux Order (CBO):**

Eine Ausgabe, die für S.O.-Bureaux gilt. Geht nur an Bureaux-Personal und Führungskräfte von S.O.-Organisationen. Wird vom Leiter eines Zentralen Büros in Flag herausgegeben. Schwarz auf weiß gedruckt. Hat für Nicht-Bureaux-Personal keine Gültigkeit. Sie regeln die Organisation und Tätigkeit von S.O.-Bureaux und deren Büros. Bureaux braucht Originalakten für Bureaux-Hüte. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **Centre® Zeitschrift:**

Zeitschrift für Missionen, eine Publikation von Scientology Missions International.

### **Certainty® Zeitschrift:**

Zeitschrift der Scientology Kirche in London (erstmalig 1954 herausgegeben).

### **Communication Zeitschrift:**

Die Standard-Organisationszeitschrift von Australien.

### **Dringende Direktive (Urgent Directive):**

Anordnungen korrigierender oder vorbeugender Natur, die unmittelbar als Direktive herausgegeben werden und in Kraft bleiben, bis alle Informationen eingegangen sind. (HCO PL 31. Okt. 66 I, AKH-Serie Nr. 2, AKTIONEN EINER FÜHRUNGSKRAFT, UM KATASTROPHENARTIGE EREIGNISSE ZU HANDHABEN)

## **Ethik-Anordnung (Ethics Order, EO):**

Eine Anordnung, die alle lokalen Ausgaben von Komitees der Beweisaufnahme und andere Angelegenheiten einschließt. Mit blauer Farbe auf goldenem Papier gedruckt. (HCO PL 8. Mai 65 III, KENNFARBEN UND BEZEICHNUNGEN)

## **Ethikbefragung:**

Wird als Mitteilungszettel zur Durchführung von Untersuchungen verwendet. Sie wird zur Datensammlung eingesetzt, um die Fakten einer Situation zu ermitteln. Mit blauer Farbe auf goldenem Papier gedruckt. (HCO PL 8. Mai 65 III, KENNFARBEN UND BEZEICHNUNGEN)

## **Finanzdirektive (Finance Directive):**

Eine Direktive, die vom Flag-Finanzbüro in Flag herausgegeben wurde, gewöhnlich vom CS-3 oder mit seiner Ermächtigung. Enthielt Programme, Anordnungen, Anleitungen und Projekte. Mit blauer Farbe auf rotem oder rosa Papier gedruckt. Jede von FBOs lokal herausgegebene Finanzdirektive erfolgte ausschließlich nach ausdrücklicher Genehmigung durch den CS-3. Wurde nicht ungültig, außer sie wurde ausdrücklich aufgehoben. Galt nicht für Finanzabteilungen, sofern auf der Direktive nicht anders angegeben. (Aufgehoben durch den HCO PL vom 16. März 72 III, FINANZDIREKTIVEN AUFGEHOBEN)

## **Finanzplanungsdirektive der Woche:**

Eine Direktive, die, sofort nachdem das FP endgültig genehmigt ist, als lokale Führungsanweisung herausgegeben wird, mit dem Monat und „Finanzplanung“ in Großbuchstaben als Überschrift, wie z.B. FINANZPLANUNG FÜR DIE WOCHE VOM \_\_\_\_\_. Langfristige Planung wird ebenfalls in dieser Direktive veröffentlicht. Diese langfristige Finanzplanung ist nicht bindend und wird oft aufgrund des Tagesgeschehens verändert. Sie ist ein Anhaltspunkt, nach dem andere Führungskräfte provisorisch planen können. (HCO PL 26. Nov. 65R, Finanz-Serie Nr. 40, neu geschrieben am 31. Okt. 82, Finanz-Serie Nr. 40, FINANZPLANUNG)

## **Finanzplanungsdirektive des Monats:**

Eine Direktive, die früher unmittelbar nach dem zweiten Dienstagstreffen im Monat als Führungsabteilungs-Verwaltungsbrief herausgegeben wurde, mit dem Monat und „Finanzplanung“ in Großbuchstaben als Überschrift, wie z.B. FINANZPLANUNG FÜR MÄRZ. Auch langfristige Planung wurde in dieser Direktive veröffentlicht. Diese langfristige Finanzplanung war nicht bindend und wurde oft aufgrund des Tagesgeschehens verändert. Sie war ein Anhaltspunkt, nach dem andere Führungskräfte provisorisch planen konnten. Ersetzt durch Finanzplanungsdirektive der Woche.

## **Flag-Abteilungsdirektive (Flag Divisional Directive, FDD):**

Eine Direktive, die für bestimmte Abteilungen in Scientology- und S.O.-Organisationen gleichermaßen gilt. Sie entspricht einer Abteilungsanordnung in der Sea Org. Auf der Kennfarbe der Abteilung gedruckt. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

## **Flag-Bureaux-Datenbrief (Flag Bureaux Data Letter, FBDL):**

Eine Ausgabe, die von einer Flag-Führungskraft an COs/EDs, FRs und Flag-Führungskräfte herausgegeben wird. Ihr Zweck ist es, FÜHRUNGSKRÄFTE ZU INFORMIEREN. Kann Neuigkeiten, Vorwarnungen vor starkem Aktivitätszuwachs, Expansion oder PR-Angelegenheiten von Interesse enthalten. Im Wesentlichen sind es Newsletters. Sie sind nummeriert. Mit schwarzer Farbe auf weißem Papier gedruckt (früher mit blauer Farbe auf weißem Papier). (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN, CBO 48RA, 4. Nov. 73, FBDLs)

## **Flag-Informationsbrief (Flag Information Letter, FIL):**

Ein Informationsblatt für Org-Mitarbeiter über eine spezielle Aktivität, das ein allgemeines Programm enthält, das ihnen sagt, wie sie sich dafür vorbereiten und wie sie dafür werben können.

### **Flag-Missionsbefehl (Flag Mission Order, FMO):**

Missionsbefehle für Flag Missions. Sie werden nur an die Betroffenen ausgegeben. Gewöhnlich vertraulich. Sollten nie herumgezeigt oder an Bureaux-Verbindungsbüros, die mit der Mission nicht befasst sind, geschickt werden. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **Flag Order (FO):**

Eine Ausgabe, die in der Sea Org einem Richtlinienbrief entspricht. Enthält Richtlinien und nautisches Material. Sie sind nummeriert und mit Datum versehen. Sie verfallen nicht. HCO PLs und FOs sind beide in Sea Org-Orgs, Schiffen, Büros und Stützpunkten in Kraft. Mit schwarzer Farbe auf weißem Papier gedruckt. Verteilung an alle Sea Org-Mitglieder. Es ist äußerst wichtig für Sea Org-Units, Originalakten und Mengen von FOs zu haben, aus denen HÜTE für S.O.-Personal und -Kurse zusammengestellt werden können. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **Flag-Personalanordnung (Flag Personnel Order, FPO):**

Eine Anordnung, die alle Personalversetzungen, -entlassungen, -ernennungen usw. in Flag enthält sowie solche, die von Flag in Orgs angeordnet wurden. Wird nur von Flag herausgegeben und an die Betroffenen verteilt. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **Flag-Programmanordnung (Flag Program Order, FPGMO):**

Eine Anordnung, die in Flag für internen oder externen Gebrauch herausgegeben wird. Enthält lang- oder kurzfristige Produktionsprogramme, die gewöhnlich die Gesamtheit oder den Hauptteil der Handhabung einer veröffentlichten Auswertung ausmachen. Wird verteilt wie angegeben. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **Flag-Projektanordnung (Flag Project Order, FPJO):**

Eine Ausgabe, die auf Flag für den internen oder externen Gebrauch herausgegeben wird und ein Projekt enthält, um ein Target eines Programms auszuführen. Wird verteilt wie angegeben. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **Flag-Repräsentanten-Netzwerk-Datenbrief (Flag Representative Network Data Letter):**

Ein Informationsbrief an Flag-Repräsentanten, der die strategische Planung für Flag Bureaux und Strategien für einzelne Orgs enthält. Mit schwarzer Farbe auf grünem Papier gedruckt.

### **Flag Ship Order (FSO):**

Eine Ausgabe, die Flag niemals verlässt. Vollständige Verteilung an das Personal des Flag-Schiffs. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **Flag-Verbindungsbüro-Newsletter (Flag Liaison Office Newsletter):**

Ein Newsletter vom Flag-Verbindungsbüro zur Verteilung an alle Mitarbeiter auf der Welt.

### **Flag-Zustandsanordnung (Flag Conditions Order, FCO):**

Eine Anordnung, die einer HCO-Abteilungsanordnung in einer Scientology Org entspricht wie z.B. einer Ethik-Anordnung. Wird nur an die Betroffenen und den Master-at-Arms verteilt (Ethikakten). (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **Foundation Bulletins:**

Veröffentlichungen der Hubbard Dianetik-Forschungsstiftung Mitte der 50er Jahre.

### **Freedom®:**

1. Die internationale Zeitung von Scientology. Sie wird von Scientology Kirchen auf der ganzen Welt herausgegeben und erscheint in vielen verschiedenen Sprachen. *Freedom* veröffentlicht Beiträge über Menschenrechte und gesellschaftliche Reformen und hat einen großen Leserkreis unter Nicht-Scientologen.



2. Eine Publikation wie *Freedom* ist eine Verteidigungsaktion und ist für die Öffentlichkeit bestimmt. Sie wird nicht an die Adressenliste der Org verschickt. (LRH ED 59 Int, 14. Dez. 69, MAGAZINE)

### **Freewinds® Zeitschrift:**

Die Zeitschrift der Flag Ship Service Org; nach dem Schiff benannt.

### **FSM Newsletter:**

Ein spezieller Newsletter für FSMs, der von Orgs an ihre Feldmitarbeiter verschickt wird.

### **Führungsanweisung (Executive Directive, ED):**

Eine Anweisung, die von einem Führungsrat herausgegeben und nach dem Gebiet, für das sie gilt, benannt wird. Ihre Geltungsdauer ist auf ein Jahr beschränkt. Sie enthalten verschiedene unmittelbare Anordnungen, Programme usw. Mit blauer Farbe auf blauem Papier gedruckt. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **Führungsanweisung des Führungskomitees der internationalen Kirchenleitung (International Management Executive Committee Executive Directive, IMEC ED):**

Eine Direktive, die von den internationalen Führungskräften der Höheren Führungsebene herausgegeben wird. Sie werden weitgefächert an Management- und Service-Organisationen verteilt und enthalten unmittelbare Anordnungen. Mit blauer Farbe auf blauem Papier gedruckt.

### **Führungsanweisung des Zentralen Büros von LRH (Central Office of LRH Executive Directive, COLRHED):**

Eine Ausgabe, die für DAS BÜRO VON LRH in Flag ins Leben gerufen wurde. Mit blauer Farbe auf gelbem oder beigem Papier gedruckt. (COLRHED 1, 1. Nov. 73, NEUE SERIE)

### **Golden Age of Tech Newsletter:**

Ein Newsletter, der vom Büro des Höheren internationalen Fallüberwachers über Gewinne und Neuigkeiten des Goldenen Zeitalters der Technologie herausgegeben wird.

### **Goldline:**

Newsletter von Golden Era Productions.

### **Good News:**

Zeitung des LRH Personal PRO Office für alle Scientologen und Mitarbeiter.

### **Gründungskirchen-Richtlinienbrief (Founding Church Policy Letter):**

Richtlinienbrief, der in der Gründungskirche in Washington, D.C., in den 50er Jahren herausgegeben wurde.

### **HASI-Assoziationssekretär Technische Anordnung (HASI Assoc Sec Technical Order):**

Eine Ausgabe, die früher vom Assoziations- oder Org-Sekretär einer Zentralen Organisation herausgegeben wurde. Mit roter Farbe auf blauem Papier gedruckt. (HCO PL 4. Febr. 61, ARTEN VON BRIEFEN FESTGELEGT)

### **HASI-Assoziationssekretär-Verwaltungsanordnung (HASI Assoc Sec Administrative Order):**

Eine Anordnung, die früher vom Assoziations- oder Org-Sekretär einer Zentralen Organisation herausgegeben wurde. Vermittelt technische oder administrative Daten bezüglich Diensten oder Personal in einer Zentralen Organisation. Mit grüner Farbe auf blauem Papier gedruckt. (HCO PL 4. Febr. 61, ARTEN VON BRIEFEN FESTGELEGT)

### **HCO Kontinentaler Technischer Brief (HCO Continental Technical Letter):**

Eine Ausgabe, die vom Kontinentalen HCO-Sekretär für einen Kontinent herausgegeben wird. Technische Ratschläge, Anordnungen und Daten. Mit roter Farbe auf gelbem Papier gedruckt. (HCO PL 4. Febr. 61, ARTEN VON BRIEFEN FESTGELEGT)

### **HCO Kontinentaler Verwaltungsbrief (HCO Continental Administrative Letter):**

Eine Ausgabe mit grüner Farbe auf gelbem Papier. Vom Kontinentalen HCO-Sekretär für jeden beliebigen Bereich. Enthält Verwaltungsdaten, Anordnungen und Informationen. (HCO PL 4. Febr. 61, ARTEN VON BRIEFEN FESTGELEGT)

### **HCO Newsletter:**

Ein Newsletter, der von einem Mitarbeiter des HCO WW herausgegeben wurde. Vermittelte Daten und Neuigkeiten technischer, administrativer oder persönlicher Natur von allgemeinem Interesse. Mit blauer Farbe auf lachsfarbenem Papier gedruckt. (HCO PL 4. Febr. 61, ARTEN VON BRIEFEN FESTGELEGT)

### **HCO Sekretarieller Brief (HCO Secretarial Letter):**

Eine Ausgabe, die in einer zentralen Operation ankommt und, nachdem sie vom HCO-Sekretär durchgesehen wurde, abgetippt wird. Sie werden niemals vervielfältigt, außer sie sind für alle Mitarbeiter bestimmt; eine Kopie wird ans Schwarze Brett gehängt, eine Kopie wird an die Person geschickt, für die er bestimmt ist, das ist alles. Diese Dinge sind eigentlich Richtlinien, es sind Hüte usw. Sie können Einzelheiten enthalten, es stehen aber bestimmt sehr viele Richtlinien damit in Zusammenhang. (Tonband 5812C29 „Hut des HCO-Gebietssekretärs“)

### **HCO Technischer Brief (HCO Technical Letter):**

Eine Ausgabe, die in den frühen 60er Jahren herausgegeben wurde. Technische Beobachtungen oder Informationen von WW in Saint Hill oder von internationalem Personal für L. Ron Hubbard geschrieben.

### **HCO Technischer Ratschlag-Brief (HCO Technical Advice Letter):**

Eine Ausgabe von einem Verantwortlichen des HCO WW. War immer TECHNISCHER, niemals administrativer Natur. Mit roter Farbe auf blassem, lachsfarbenem Papier gedruckt. (HCO PL 4. Febr. 61, ARTEN VON BRIEFEN FESTGELEGT)

### **HCO-Bulletin (HCOB):**

Technische Bulletins, die nur von LRH geschrieben wurden. Sie sind die technische Herausgabelinie. Sie sind von der ersten Veröffentlichung an gültig, außer sie wurden ausdrücklich aufgehoben. Alle Daten für Auditing und Kurse sind in HCOBs enthalten. Eine Org braucht Originalakten davon (sowie eine Ablage mit Matrizen), von denen Kurspacks zusammengestellt werden können. Sie beschreiben das Produkt der Org. Sie werden wie angegeben verteilt, gewöhnlich an Mitarbeiter, die mit Auditing und Ausbildung befasst sind. Mit roter Farbe auf weißem Papier gedruckt, fortlaufend nach Datum. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **HCO-Führungsbrief (HCO Executive Letter):**

1. Die normale Kommunikationslinie vom Leitenden Direktor zu Assoz.-/Org.-Sekretären und HCO-Sekretären oder Abteilungsleiter. Er ist auf blauem Papier im Kanzleiformat (deutscher Sprachraum DIN A4), vervielfältigt und überschrieben mit AN:, VON:, THEMA:, BEZUGSMATERIAL:, mit nummerierten Abschnitten. Er wird immer „Allgemein nicht wiedervervielfältigen“ verschickt und geht an alle Orgs, auch wenn er nur an eine Org oder sogar nur an eine Person in dieser Org adressiert ist. Er kann auch für jede Org bestimmt sein. HCO-Führungsbriefe enthalten Ratschläge darüber, wie man etwas Bestimmtes macht, kurzfristige Projekte, Datenanfragen, Information, Berichte über den Zustand der Lage im Allgemeinen oder einer Aktivität im Besonderen oder wie eine Notlage verursacht wurde oder sich entwickelt. (HCO PL 22. Febr. 65 III, KOMMUNIKATIONSLINIEN DES LEITENDEN DIREKTORS)
2. Eine Ausgabe mit blauer Farbe auf grünem Papier. (HCO PL 5. März 65 II, RICHTLINIE: IHR URSPRUNG)
3. Eine Ausgabe mit blauer Farbe auf weißem Papier. (HCO PL 8. Mai 65 II, KENNFARBEN UND BEZEICHNUNGEN)

### **HCO-Informationsbrief:**

Eine Ausgabe, die ausschließlich eine LRH-Linie darstellt. Keine zu befolgenden Daten. Einfach nur Neuigkeiten, von denen LRH möchte, dass sie verbreitet werden. Mit blauer Farbe auf weißem Papier gedruckt. (HCO PL 4. Febr. 61, ARTEN VON BRIEFEN FESTGELEGT) (Per HCO PL 8. Mai 65 III, KENNFARBEN UND BEZEICHNUNGEN, werden HCO-Info-Briefe nicht mehr herausgegeben.)

### **HCO-Richtlinienbrief (HCO Policy Letter, HCO PL):**

Grundlegende organisatorische Gesetze in Organisationen. Nur von LRH geschrieben. Dies ist eine ständig gültige Veröffentlichung sämtlicher Technologie bezüglich dritter Dynamik, Org und Verwaltung. HCO PLs bilden ungeachtet des Datums oder Alters das Know-how für das Leiten einer Org, Gruppe oder Gesellschaft. Der Großteil des Hut-Materials besteht aus HCO PLs. Sie sind mit grüner Farbe auf weißem Papier gedruckt. Sie werden fortlaufend nach Datum geordnet. Wenn mehr als ein HCO PL am selben Tag herausgegeben wird, werden sie mit Ausgabe I, II, III usw. gekennzeichnet. Jede Org muss jeweils Originalakten sowie Akten mit vielen Kopien davon haben, sonst ist sie nicht in der Lage, Hüte oder Hut-Packs für Mitarbeiter zusammenzustellen oder zu wissen, was sie tut, und sie wird scheitern. Es werden ebenfalls Akten mit Matrizen geführt, um die Vorräte an HCO PLs aufzufüllen. Es hat 20 Jahre gedauert herauszufinden, wie man Orgs leitet. Es steht alles in HCO PLs. HCO PLs werden an alle Mitarbeiter oder wie angegeben oder entsprechend der Zusammenstellung in Packs verteilt. (HCO PL 5. März 65 II, RICHTLINIE: IHR URSPRUNG; HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **HCO-Verwaltungsbrief (HCO Administrative Letter):**

Eine Ausgabe, die von HCO-Personal von Flag mit AVC-Genehmigung herausgegeben wird. Enthält Checklisten von Ausgaben und Verwaltungsdaten informativer Natur, keine Richtlinien oder Anordnungen. Mit grüner Farbe auf lachsfarbenem Papier gedruckt. Verteilung wie angegeben. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **High Winds® Zeitschrift:**

Die Zeitschrift der See-Organisation. (FO 579, 30. März 68, RICHTLINIE ÜBER „HIGH WINDS“)

### **Hotline Newsletter:**

Offizieller Newsletter an PROs vom LRH Personal PRO Office. (CBO 787, 29. Sept. 88, DER HOTLINE NEWSLETTER)

### **Impact Zeitschrift:**

Zeitschrift der Internationalen Vereinigung von Scientologen (International Association of Scientologists, IAS).

### **Info-Brief, Informationsbrief:**

Siehe HCO-Informationsbrief.

### **Inspector General Network Bulletin:**

Ein Bulletin, das Informationen und Briefings vom Religious Technology Center an Mitarbeiter vermittelt. Es führt das Logo des Religious Technology Center auf der ersten Seite und wird mit schwarzer Farbe auf weißem Papier herausgegeben (früher mit blauer Farbe auf cremefarbenem Papier). Erstmals am 19. April 87 erschienen.

### **International Management Bulletin (IMB):**

Ein Bulletin, das Informationen und Briefings von der internationalen Kirchenleitung an Mitarbeiter vermittelt. Es führt das Logo der Church of Scientology International und das Scientology Kreuz auf der ersten Seite. Mit schwarzer Farbe auf weißem Papier gedruckt. Erstmals am 24. Nov. 82 erschienen.

### **International Scientology News:**

Newsletter, der Neuigkeiten von der internationalen Kirchenleitung für alle Scientologen enthält.

## **Journal der Scientology (JOS):**

Publikation des Hubbard Internationalen Scientologen-Verbands, Phoenix, Arizona, Ausgaben 1-G bis 43-G, 1952–1955. Viele Journale der Scientology von LRH können in den Bänden der Technischen Bulletins gefunden werden.

## **Kontinentale Anordnung (Continental Order, CO):**

Eine Anordnung, die vom Kontinentalen Kapitän oder dem Commanding Officer eines kontinentalen Verbindungsbüros oder FOLOs herausgegeben wird. Geht an das gesamte Sea-Org-Personal des Gebietes. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

## **Kontinentale Direktorendirektive (Continental Director Directive):**

Eine Ausgabe, die für das Anfertigen von Sitzungsprotokollen des Vorstands und für jede auf einen größeren Bereich zutreffende Direktive verwendet wird, die ein Direktor des Internationalen Vorstands oder ein Kontinentaler Direktor herausgibt. Mit grüner Farbe auf grünem Papier gedruckt, und mit roter Farbe auf grünem Papier bei einer technischen Direktive von einer solchen Quelle. (HCO PL 23. Febr. 61, DIREKTIVEN EINES VORSTANDSMITGLIEDS)

## **KSW News:**

Newsletter des Religious Technology Center.

## **LRH-Führungsanweisung (LRH Executive Directive, LRH ED):**

Führungsanweisungen von L. Ron Hubbard, früher Sec EDs genannt. Sie wurden von LRH für verschiedene Gebiete herausgegeben. Sie enthalten aktuelle Planung, Projekte, Programme, unmittelbare Anordnungen und Anleitungen. Sie sind in blauer Farbe auf weißem Papier mit einer speziellen Überschrift gedruckt. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

## **Missionsbefehl (Mission Order, MO):**

Detaillierte Aktionen, die eine Sea Org-Mission ausführt, um den Zweck der Mission zu erreichen. (FO 848, 6. Juni 68)

## **Newsletter:**

Ein informeller, periodisch erscheinender Bericht im Briefformat gedruckt, der sich üblicherweise mit Neuigkeiten für eine spezifische Interessengruppe befasst oder der innerhalb einer Organisation sowie an ihre Mitglieder und Interessenten verteilt wird.

## **Operational Bulletin:**

Eine Art von Ausgabe, die erstmals im Jahre 1955 erschien. Zweck: Informationen unterschiedlicher Art an Scientology-Organisationen und -Personal zu übermitteln. (Operational Bulletin Nr. 13, 17. Jan. 56)

## **Programmanordnung des Führungskomitees der internationalen Kirchenleitung (International Management Executive Committee Program Order, IMEC PGMO):**

Programme, die von den internationalen Führungskräften der Höheren Führungsebene herausgegeben werden. Sie werden an Management- und Service-Organisationen verteilt. Sie führen das Logo der Church of Scientology International auf der ersten Seite und sind mit schwarzer Farbe auf weißem Papier gedruckt. IMEC-Programmanordnungen verlieren ihre Gültigkeit nicht und bleiben in Kraft, da diese Programme für existierende Organisationen und für neue Orgs, wenn sie etabliert werden, wieder verwendbar sind.

## **Projektanordnung (Project Order, PJO):**

1. Anordnungen, wie z.B. eine Gebäude-Mission, eine Logistik-Mission usw. Nicht Produktions-Missionen, die hinausgehen, um sich um Orgs und Unternehmungen zu kümmern und sie zum Produzieren zu bringen. (FO 3485/CBO 345, 4. Aug. 74, OPERATIONEN VON PROJEKT-MISSIONEN)
2. Anordnungen, die für ein Projekt herausgegeben werden. Der wesentliche Punkt dabei ist, dass eine Aufgabe erledigt werden muss, die bestehende Terminale überlasten würde. Daher wird eine Projektanordnung geschrieben, um sie zu erledigen, und dann werden Missionsbefehle

geschrieben, um Schritte zu unternehmen, damit die Aufgabe erledigt wird. Wenn man eine Projektanordnung hat, muss man lediglich Missionsbefehle schreiben, die die notwendigen Aktionen angeben, um die Projektaktionen zu erledigen. Wenn man kein Projekt hat, dann schließt man das Projekt in Form von Targets in die Missionsbefehle mit ein. (FO 2936/CBO 133, 31. Aug. 71, ARTEN VON MISSIONSBEFEHLEN)

### **Ratschlag-Brief (Advice Letter):**

Eine Ausgabe, deren Zweck die reguläre, allgemeine Durchsetzung von Richtlinien oder das Erteilen von Ratschlägen ist. Blasses, lachsfarbendes Papier. HCO-Abteilungen – grüner Druck, Org-Abteilungen – roter Druck, Öffentlichkeitsabteilungen – schwarzer Druck. Siehe auch Verwaltungsbrief, HCO-Verwaltungsbrief, HCO Kontinentaler Verwaltungsbrief, HCO Kontinentaler Technischer Brief, HCO Technischer Ratschlag-Brief.

### **Ron Magazin**

Eine Reihe von Broschüren, die das Werk, das Leben und die Beiträge von L. Ron Hubbard beleuchten. Sie beschreiben Aspekte des Lebens von LRH als Schriftsteller, Philosoph, Abenteurer/Forscher, Künstler, Pädagoge und Menschenfreund.

### **Rons Journal (RJ):**

Ursprünglich ein auf Tonband aufgenommener Vortrag von L. Ron Hubbard, der als vertraute Unterhaltung mit Mitarbeitern von Orgs beabsichtigt war, um sie in das laufende Geschehen und die künftigen Pläne einzuweißen, damit die Mitarbeiter die interessierte Scientology Öffentlichkeit informieren konnten. Wurde manchmal als gedruckte oder vervielfältigte Ausgabe herausgegeben und sowohl an Mitglieder wie auch an Mitarbeiter verteilt. (HCO PL 13. Aug. 70 III, PR-Serie Nr. 3, FALSCHER ZIELGRUPPEN)

### **Rons spezielles Donnerstagsbulletin:**

L. Ron Hubbards spezielles Bulletin an Missionsinhaber auf weißem Papier mit roter Farbe. (1959)

### **Scientology Richtlinienrichtlinie (Scientology Policy Directive, SPD):**

Eine Richtlinie, die als spezielle Ausgabe für Richtlinien der Scientology Kirche dient und sich von Richtlinien unterscheidet, die von LRH herausgegeben und als HCO PLs veröffentlicht werden. Sie hat Vorrang vor allen Verwaltungsausgaben, außer HCO PLs und allen anderen Ausgaben oder Ratschlägen von LRH. Ihre Verteilung erfolgt an alle Mitarbeiter, sofern nicht anders angegeben. Mit grüner Farbe auf grünem Papier gedruckt (früher mit schwarzer Farbe auf blauem Papier).

### **Sea Org-Führungsanweisung (Sea Org Executive Directive, SO ED):**

Eine Richtlinie, die umfassend oder auch nicht an S.O.- und/oder Scientology-Orgs verteilt wird und für beide verbindlich ist. Wird gewöhnlich von Flag-Managementpersonal herausgegeben. Enthält unmittelbare Anordnungen oder Programme. Mit blauer Farbe auf blauem Papier gedruckt. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

### **Sekretariell gezeichnete Führungsanweisung (Secretarial Executive Directive, Secretarial Executive Director, Secretarial to the Executive Director, Sec ED, Sec'l ED):**

1. Schnelle, dringende Kommunikationen, die die Autorität von Richtlinien haben und sofortige Dringlichkeitsbefolgung erfordern. Hochgeschwindigkeits-Kommunikationslinie, die verwendet wird, um Personal zu versetzen, Notlagen zu handhaben oder zeitlich befristete Richtlinien zu erlassen sowie Personalkonflikte oder chronische Produktionseinbrüche in Ordnung zu bringen. (HCO PL 22. Febr. 65 III, KOMMUNIKATIONSLINIEN DES LEITENDEN DIREKTORS)
2. Ausdrücklich vorübergehende, dringende Anordnungen. (HCO PL 7. Mai 65, AUFHEBUNG: ÄNDERUNG DER VERTEILUNG VON MIMEO-AUSGABEN [VERTEILUNG VON SEC EDs])
3. Sekretariell gezeichnete Anordnung des Leitenden Direktors, die ein Jahr nach Veröffentlichung ihre Gültigkeit verliert. (HCO PL 13. Febr. 66 II, SEC EDs, SEC-ED-OKAY [FORTSETZUNG], VERÄNDERUNG IN RICHTLINIENBRIEFEN UND HERKUNFT)
4. Heute als Führungsanweisungen oder EDs bezeichnet. (HCO PL 1. Sept. 66RA GRÜNDER)

## **Senior C/S International Bulletin:**

Ein Bulletin, das vom Büro des Höheren internationalen Fallüberwachers herausgegeben wird. Sein Zweck ist, eine Kommunikationslinie zu Tech-Personal auf der ganzen Welt zur Verfügung zu stellen. Sie haben nicht die Autorität von Richtlinien; diese Linie existiert, um Tech-Leuten eine Möglichkeit zu bieten, sich ständig über das, was in verschiedenen Gebieten herausgefunden und korrigiert wird, zu informieren. Schwarze Farbe auf weißem Papier mit dem Standard Tech Logo auf der ersten Seite (früher graue Farbe auf weißem Papier).

## **Source® Zeitschrift:**

Zeitschrift der Flag Land Base.

## **Stationsschiffsanordnung (Station Ship Order, SSO):**

Eine Anordnung, die früher vom Kapitän oder vom stellvertretenden Kapitän ausschließlich für dieses Stationsschiff herausgegeben wurde. Sie geht an das gesamte Schiffspersonal, und eine Kopie an Flag.

## **Tagesbefehle (Orders of the Day, OODs):**

Anordnungen, die täglich von einem Commanding Officer an seine Einheit herausgegeben werden und laufende Aktivitäten, Ethik-Anordnungen etc. von anderen enthalten können. Enthält den Zeitplan des Tages. Dient als Unterweisung für die Mannschaft. (OODs werden auch von Leitenden Direktoren oder Führungsräten in Scientology Organisationen an ihre eigenen Orgs herausgegeben.) (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

## **Technisches individuelles Programm (TIP):**

1. Eine Ausgabe, die entstand, damit persönliche Programme für Studenten und PCs, die nach Flag kommen, herausgegeben und veröffentlicht werden können. Sie sind nummeriert und mit Datum versehen. Eine Ausgabe kann mehr als ein Programm enthalten. Sie sind auf grünem Papier und nur einseitig bedruckt, damit sie zerschnitten werden können. Werden nur an die Betroffenen verteilt. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)
2. Um den Fortschritt von Fall- und Studierprogrammen zu kontrollieren, wurde eine neue Ausgabe geschaffen, die TECHNISCHES INDIVIDUELLES PROGRAMM (TIP) genannt wird. Diese werden vervielfältigt und gehen an die verschiedenen betroffenen Terminale. Sie gelten für FEBCs, Qual.-Interns und die Mannschaft. Dies wird die Dinge für diese Personen in Ordnung halten, sodass sie und andere wissen, was vor sich geht. (Flag-OODs, 21. Juni 71)

## **Tonbänder:**

Je nach Bestimmung eine Herausgabelinie sowohl für Richtlinien als auch für Technologie. Sie werden von Golden Era Productions kopiert und für Kurse und andere Zwecke herausgegeben. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN)

## **Understanding® Zeitschrift:**

Zeitschrift der Scientology Kirche in Johannesburg, Südafrika (erstmalig in den 50er Jahren herausgegeben).

## **Up Zeitschrift:**

Frühe Zeitschrift der Fortgeschrittenen Organisation.

## **Verwaltungsbrief (Administrative Letter):**

1. Eine Ausgabe, die reguläre und allgemeine Durchsetzung von Richtlinien oder Ratschläge vom Leitenden Direktor enthält. Sie sind auf gelbem Papier vervielfältigt und üblicherweise mit „Allgemein nicht wiedervervielfältigen“ gekennzeichnet. Die Verwaltungsbriefe des Leitenden Direktors unterscheiden sich von den anderen dadurch, dass sie oberhalb des Titels mit ANWEISUNG DES LEITENDEN DIREKTORS überschrieben sind. Sie bleiben in Kraft, bis sie aufgehoben werden. (HCO PL 22. Febr. 65 III, KOMMUNIKATIONSLINIEN DES LEITENDEN DIREKTORS)

2. Verwaltungsbriefe wurden von anderen herausgegeben. Blasses, lachsfarbenes Papier. HCO-Abteilungen – grüner Druck, Org-Abteilungen – roter Druck, Öffentlichkeitsabteilungen – schwarzer Druck. Zweck: Reguläre und allgemeine Durchsetzung von Richtlinien oder Ratschläge. *Siehe auch* Ratschlag-Brief, HCO-Verwaltungsbrief, HCO Kontinentaler Verwaltungsbrief.

### **Vorstandsausgaben (Board Issues):**

BPL (Board Policy Letters – Richtlinienbriefe der Vorstände), BTBs (Board Technical Bulletins – Technische Bulletins der Vorstände), BEDs (Board Executive Directives – Führungsanweisungen der Vorstände). Diese waren den HCO PLs, HCOBs beziehungsweise LRH EDs inhaltlich ähnlich, wurden aber von jemand anderem als LRH geschrieben und in Flag durch oder für Vorstände der Scientology Kirchen herausgegeben. Sie wurden auf beigem Papier mit grüner Farbe für BPLs, roter für BTBs und dunkelblauer für BEDs gedruckt. Man darf kein Komitee der Beweisaufnahme, kein Ethik-Gericht und keine disziplinarischen Maßnahmen dafür bekommen, dass man einen Richtlinienbrief der Vorstände oder ein Technisches Bulletin der Vorstände sowie Targets oder Anordnungen nicht befolgt, die HCO-Richtlinienbriefe verletzen. Das gleiche gilt für Tech-Terminals. Sie können nur dafür disziplinarische Maßnahmen, ein Ethik-Gericht oder ein Komitee der Beweisaufnahme bekommen, wenn sie HCO-Bulletins, LRH-Tonbandvorträge oder LRH-Ausgaben verletzen. Tech-Terminals können nicht mit einem Ethik-Gericht, Komitee der Beweisaufnahme oder disziplinarischen Maßnahmen dafür belangt werden, dass sie Technische Bulletins der Vorstände, lokale technische Ausgaben sowie mündliche Technologie oder Richtlinienbriefe der Vorstände nicht befolgen. (HCO PL 24. Sept. 70RA, ARTEN VON AUSGABEN, HCO PL 13. Jan. 79, UNRECHTMÄSSIGE BEFEHLE UND GEGENSÄTZLICHE BEFEHLE)

### **Vorstandsbeschluss:**

Anordnungen oder Anleitungen für alle Angelegenheiten von Scientology, die sich auf den körperchaftlichen Status, das Eröffnen oder Kündigen von Bankkonten und sehr wichtige Planung beziehen. Mit schwarzer Farbe auf weißem Papier gedruckt, von allen Vorstandsmitgliedern unterzeichnet. (HCO PL 13. März 66 I, TITEL VON ANORDNUNGEN, VORRANG VON PERSONAL)

### **Zeitschrift/Magazin:**

1. Werbung für andere Artikel oder Dienste. Zeitungen und Zeitschriften vermitteln einen Überblick und enthalten Abhandlungen, lenken die Aufmerksamkeit auf Dinge und machen sie wünschenswert. (HCO PL 4. Nov. 73, RICHTLINIE ÜBER HERAUSGABE, BÜCHER UND MAGAZINE)
2. Eine Zeitschrift (auch Magazin genannt) ist ein internes „Hausorgan“. Von den Zeitschriften geht alle zwei Monate eine größere Ausgabe an Mitglieder und eine kleinere Ausgabe in den dazwischen liegenden Monaten an die gesamte CF-Liste. Das bedeutet jeden Monat eine Zeitschrift. (LRH ED 59 Int, 14. Dez. 69, MAGAZINE)

### **Zustandsanordnung (Conditions Order):**

Eine Anordnung, die von einer Führungskraft herausgegeben wird, um einen Zustand zuzuweisen oder zu verbessern. Auf Papier in der Kennfarbe der Abteilung herausgegeben, nicht goldgelb. Wenn die Mimeo- oder Vervielfältigungslinie blockiert ist, kann eine Führungskraft die Anordnung handschriftlich ausstellen und am Anschlagsbrett für Mitarbeiter anbringen sowie zwei Kopien an den Ethik-Officer weiterreichen. (HCO PL 5. Jan. 68 II, ZUSTANDSANORDNUNGEN, ETHIK VON FÜHRUNGSKRÄFTEN)



# STICHWORT- VERZEICHNIS (INDEX)

ALPHABETISCHE LISTE DER TITEL	897
CHRONOLOGISCHE LISTE DER TITEL	907
SACHREGISTER	919
SCIENTOLOGY KIRCHEN, MISSIONEN UND ZENTREN	1027

---



# ALPHABETISCHE LISTE DER TITEL

## A

---

ABGESCHLOSSENE MITARBEITERARBEIT (CSW) – WIE MAN DIE GENEHMIGUNG FÜR AKTIONEN UND PROJEKTE BEKOMMT	201
ABHAUEN	410
ABLESEN VON STATISTIKEN, DAS	359
ABSCHLIESSEN VON ZUSTANDSFORMELN, DAS	499
ABSOLUTE NOTWENDIGKEIT VON HUTAUSBILDUNG, DIE	294
ACHTEN SIE AUF WARNUNGEN VOR STARKEM VERKEHR	186
ANALYSE VON ORGANISATION, ANHAND DES PRODUKTS, DIE	328
ANWEISUNGEN	588
ANWEISUNGEN VERSUS WILLKÜRlichkeiten	591
ARBEITSGEFÄHRDUNGSZETTEL	693
AUDITOREN	619
AUFGABE VON ORGS, DIE	91
AUSSTATTUNG	630
AUSSTATTUNG VON ORGANISATIONEN, DIE	627
AUSTAUSCH, EINNAHMEN DER ORG UND ENTLOHNUNG DER MITARBEITER	351

## B

---

BEFEHLE UND VERANTWORTUNG	586
BEITRAGSFREIE DIENSTE FÜR EHEMALIGE MITARBEITER	642
BELOHNUNGEN UND STRAFEN, WIE MAN PERSONAL- UND ETHIK-ANGELEGENHEITEN HANDHABT	138
BERICHTEN VON DIEBSTAHL UND ZU ERGREIFENDE MASSNAHMEN, DAS	692
BESCHLEUNIGEN VON MITTEILUNGSZETTELN, DAS, VERALTETE MITTEILUNGSZETTEL	183

## C

---

CHECKLISTE: WIE MAN MÜNDLICHE TECH ÜBERWINDET	602
---	-----

# D

---

DEFINITION VON EINSATZBEREIT	631
DEFINITION VON VERANTWORTUNG	587
DEV-T (31. JAN. 65)	222
DEV-T (27. OKT. 69)	245
DEV-T-DATEN, DIE VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT	208
DEV-T, GRAFISCH DARGESTELLT	248
DEV-T UND NICHT-GEHUTET-SEIN	259
DEV-T-ANALYSE	227
DIANETIK UND SCIENTOLOGY SIND NEU	544
DINGE, DIE NICHT SEIN SOLLTEN	691
DREI-KÖRBE-SYSTEM, DAS	180
DRITTE-DYNAMIK-TECH	61
DURCHEINANDER IN ORGANISATIONEN	59

# E

---

EFFIZIENZ UND DURCHEINANDER	613
EFFIZIENZ ZENTRALER ORGANISATIONEN	127
EHRLICHE MENSCHEN HABEN AUCH RECHTE	394
EIN ALTES GEDICHT ...	670
EINFÜHRUNG ZUM ORGANISATIONS-FÜHRUNGS-KURS	3
EINNAHMEKÜRZUNGEN UND GEHALTSSUMME	341
ENTLASSUNGEN, VERSETZUNGEN UND DEGRADIERUNGEN	763
ENTSCHEIDENDE TEST, DER	607
ENTWICKELTER VERKEHR DAS DELIRIUM TREMENS ZENTRALER ORGANISATIONEN	197
ENTWURF VON ETHIK, DER	663
ERLEDIGTES	337
ERNENNUNGEN UND BEFÖRDERUNGEN	509
ERREICHEN DES ZUSTANDS ÜBERFLUSS, DAS	451
ERSCHEINUNGSBILD IN ÖFFENTLICHKEITSABTEILUNGEN	156
ERSTE RICHTLINIE	164
ERWEITERTE FORMEL FÜR NICHTEXISTENZ	429
„ES FOLGT DIE KORRIGIERTE TABELLE DER ZUSTÄNDE ...“	485
ETHIK (4. APR. 72)	745

ETHIK (18. JUNI 68)	660
ETHIKPRÄSENZ	661
ETHIK, RECHT UND DIE DYNAMIKEN	382
ETHIK, REVIEW	765
ETHIKSCHUTZ	144
ETHIKSCHUTZ, ZUSTÄNDE, BLAUER STERN, GRÜNER STERN, GOLDENER STERN	620
ETHIK UND STUDIERTECHNOLOGIE	307
ETHIK UND TECH DER ORGANISATION	675
ETHIK UND VERWALTUNG, LANGSAME VERWALTUNG	806
ETHIKZETTEL	697
ETHIKZUSTÄNDE: HÄNGENBLEIBEN BEI ZWEIFEL	488
EXPANSION, DIE THEORIE VON RICHTLINIE	42

## F

---

FINANZIERUNG VON GRADEN IN ANDEREN ORGS FÜR MITARBEITER VERBOTEN	640
FORMEL FÜR AKTIONSÜBERFLUSS, DIE	450
„FORMEL FÜR DEN ZUSTAND VON VERRAT ..., DIE“	491
FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN, DIE ZUSTANDSFORMELN	423
FORMEL FÜR FEIND	490
FORMEL FÜR MACHTWECHSEL, DIE, ZUSÄTZLICHE DATEN	479
FORMELN	449
FRAGEN DER LEUTE	165
FREIHEIT VON POLITIK	654
FÜHRUNGSABSICHT UND IHR POSTEN	595
FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN, DIE	11
FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER VERWALTUNG ERHALTEN, DIE	75

## G

---

GEBEN SIE DIENSTE	551
GEFAHRZUSTÄNDE, WIE INSPEKTIONEN DURCH FÜHRUNGSSEKRETÄRE DURCHGEFÜHRT WERDEN	730
GESCHWINDIGKEIT VON SERVICE	560

GESETZ DER DRITTEN PARTEI, DAS	666
GOODWILL	170
GRUND FÜR HÜTE, DER	282
GRUNDLAGEN VON ETHIK, DIE	377
GRUNDLEGENDE HUT-PACK, DAS	6
GRUNDLEGENDE ORGANISATION	97
GRUNDPRINZIPIEN VON WERBUNG, DIE	523
GRUND, WESHALB ES ORGANISATIONEN GIBT, DER	92
GUTE ARBEITSKRÄFTE	137
GUTER SERVICE	565

## H

---

HAFTUNG VON MITARBEITERN BEI EINKÄUFEN	632
HALTEN SIE DIE FORM DER ORG AUFRECHT, FÜHREN SIE KEINE GEFAHRZUSTÄNDE HERBEI	724
HANDHABUNGEN VON ZUSTÄNDEN, DIE	501
HANDHABUNG VON ZUSTÄNDEN DER GEFAHR, DIE	448
HERABSETZUNGEN DER TECHNOLOGIE	19
HINWEGERKLÄREN VON STATISTIKEN	362
HOCHWICHTIGE DATEN: DIE ZUSTÄNDE MACHT UND ÜBERFLUSS	452
HOHE ETHIK FÜR HOHE ZUSTÄNDE	714
HUTAUSBILDUNG UND DIE UMGEBUNG	317
HÜTE (28. FEBR. 57)	269
HÜTE (22. SEPT. 70)	285
HÜTE UND ANDERE FOLDER	270

## I

---

IDEALE ORG, DIE	849
IHR POSTEN UND IHR LEBEN	315
IMAGE DER ORG, DAS	159
INDIKATOREN VON ORGS	671
INFORMATIONEN ÜBER DEN GEFAHRZUSTAND, WARUM ORGANISATIONEN KLEIN BLEIBEN	735
INFRAGESTELLEN VON ANWEISUNGEN	593

# K

---

KLEMMBRETT FÜR BEFEHLE, UND ZEITMASCHINE	581
KODEX EINES SCIENTOLOGEN, DER	649
KOMMUNIKATIONEN, EINSCHREIBEN	187
KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL	176
KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG, WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM LEGT UND NICHTS PRODUZIERT	190
KOMPETENZ	615
KONTROLLE ÜBER STATISTIKEN	367
KÖRPERLICHE BEWEGUNG	155
KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR, DIE	437
KORREKTE KOMMUNIKATION	255
KORRUPTTE UNTERNEHMUNGEN	679

# L

---

LEISTUNG	618
LEUTE, DIE IHRE ARBEITEN NICHT ERLEDIGEN	232
LINIEN FÜR MITTEILUNGSZETTEL	182
LINIEN UND TERMINALE, WEITERLEITUNG	188

# M

---

MANIEREN	166
MEHR ÜBER MITARBEITERBERICHTE	699
MISSVERSTANDENE WÖRTER BEZÜGLICH ORGANISATION	302
MITARBEITERBERICHTE	687
MITARBEITER, DIE EXTERNE PCs AUDITIEREN	637
MITARBEITER, DIE KEINE SCIENTOLOGEN SIND	646
MITARBEITERPOSTEN, EIN	129
MITARBEITER-REGELUNGEN	639
MITARBEITER-STATUS	279
MITARBEITERVERSAMMLUNG	837
MIT EINEM RISIKO OPERIEREN	612
MORAL	336
MÜNDLICHE TECH: STRAFEN	603

# N

---

NICHT-TRAGEN VON HÜTEN, DAS	492
-----------------------------	-----

# O

---

OFF-LINE UND OFF-POLICY, IHR VOLLER EINGANGSKORB	212
ORDNUNG VERSUS UNORDNUNG	511
ORGANISATION	105
ORGANISATION, DER ENTWURF DER ORGANISATION	102
ORGANISATION – DER FEHLER	561
ORGANISATIONS-PROGRAMM NR. 1	108
ORGANISATORISCHE GRUNDLAGEN	117
OT-ORGS	841
OUT-ETHIK-INDIKATOREN	678
OUTFLOW	175
O/W-NIEDERSCHRIFTEN	414

# P

---

PERSONAL, MITARBEITER-STATUS	274
PETITION	783
PETITIONEN	786
PFLICHTEN EINES MITARBEITERS	134
PLANEN ANHAND DES PRODUKTS	333
PLATZIEREN VON MITTEILUNGEN	181
POLITIK	651
POSTEN IN ORGANISATIONEN – ZWEI ARTEN	107
PROBLEME	204
PRODUKT ALS EINE OVERT-HANDLUNG, DAS	339
PRODUKTION UND DER EIGENE LEBENSSTANDARD	346
PROGRAMMERSTELLUNG	817
PUSCHEN VON STATISTIKEN, DAS	826
PUSCHEN VON STATISTIKEN, DAS, KLARGESTELLT	831

# Q

---

QUALITÄT UND VERWALTUNG IN ZENTRALEN ORGANISATIONEN	55
QUALITÄT ZÄHLT	89
„QUECKSILBERN“ VERBOTEN	809

# R

---

RANGORDNUNG VON ANWEISUNGEN, DIE	596
RECHT (24. FEBR. 69)	772
RECHT (18. MÄRZ 65)	761
RECHTE EINES MITARBEITERS SOWIE VON STUDENTEN UND PRECLEARS AUF RECHTSPRECHUNG	757
RECHTFERTIGUNG	397
RECHT - KORREKTE ANWENDUNG	771
RECHTSPRECHUNG	755
RECHT VON SCIENTOLOGY, DAS, SEIN GEBRAUCH UND ZWECK, EIN SCIENTOLOGE SEIN	791
REGELUNGEN FÜR MITARBEITER, AUDITING VERSUS ARBEIT	635
REPARATURFORMEL FÜR EINE VERLETZUNG DES ZUSTANDS MACHTWECHSEL, DIE	480
REPARATUR VERGANGENER ETHIKZUSTÄNDE, DIE	503
RICHTLINIE: IHR URSPRUNG	27
RICHTLINIENGEMÄSS	74
RICHTLINIEN - WIE MAN MIT LEUTEN UMGEHT, DIE RICHTLINIEN ZITIEREN, UM EINEM ZU ZEIGEN, DASS SIE DIESE NICHT BEFOLGEN KÖNNEN	584
RICHTLINIEN ZUR VERSANDLISTE	721
RICHTLINIE UND ANWEISUNGEN	575

# S

---

SAUBERE HÄNDE BESCHEREN EIN GLÜCKLICHES LEBEN	402
SAUBERKEIT VON RÄUMLICHKEITEN UND MITARBEITERN, VERBESSERN SIE UNSER IMAGE	153
SCHLACHTPLÄNE	833
SCHLÜSSEL	634
SCIENTOLOGY SCHAFFT EINE SICHERE UMGEBUNG	659
SERVICE (27. MAI 71)	567
SERVICE (29. OKT. 59)	549
SERVICE UND ARBEITSBELASTUNG	569
SETZEN VON TARGETS FÜR ABTEILUNGSSTATISTIKEN UND QUOTEN	371
SICHERHEIT DER ARBEITSSTELLE	130
SIE KÖNNEN RECHT HABEN	405

SITUATIONEN IN ORDNUNG BRINGEN	562
SQUIRREL ADMIN	64
STABILITÄT	58
STANDARD ADMIN (4. JUNI 71)	69
STANDARD ADMIN (9. NOV. 68)	51
STATISTIKKURVEN, WIE MAN DIE SKALA BESTIMMT	357
STRAFEN FÜR ZUSTÄNDE, NEUE ANGESTELLTE UND NEU AUF POSTEN EINGESETZTE PERSONEN	432
STRUKTUR VON ORGANISATION, DIE, WAS IST RICHTLINIE?	30
STUDIERTECHNOLOGIE UND POSTEN	310
STUDIERZEIT	299

## T

---

TARGETS UND PRODUKTION	823
TECH	313
THEORIE VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN, DIE	121

## U

---

ÜBERFÜLLTE EINGANGSKORB, SCHLECHTE NACHRICHTEN, DER	230
ÜBERGEORDNETE RICHTLINIE	564
ÜBERGEORDNETES DATUM FÜR BRUTTOEINNAHMEN	540
ÜBLICHE, DAS	72
UMGANG MIT DER PERSON AUS DER ÖFFENTLICHKEIT, DER	554
UMGEBUNGSKONTROLLE	623
UNGERECHTIGKEIT	776
UNRECHTMÄSSIGE BEFEHLE UND GEGENSÄTZLICHE BEFEHLE	597
UNTERBRINGUNG VON MITARBEITERN, STUDENTEN UND PRECLEARS	645
URSACHE	622
URSPRUNG UND URSACHE	611

## V

---

VERANTWORTLICHKEITEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN, DIE	463
---	-----



VERANTWORTUNG	400
VERANTWORTUNG, KONTROLLE UND GEFAHRZUSTÄNDE	743
VERANTWORTUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN FÜR DIE AUSBILDUNG DER MITARBEITER	319
VERLASSEN IHRES POSTENS NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES	272
VERSAGEN, DAS, ZUSTÄNDE ZU BEFOLGEN ODER SIE ANZUWENDEN	705
VERSORGUNGSBEAUFTRAGTER	633
VERSTÖSSE UND STRAFEN	795
VERWALTUNGS-HERABSETZUNGEN	79
VERWALTUNGS-SCHWERVERBRECHEN	82
VERWENDUNG VON ANWEISUNGEN ODER RICHTLINIEN, UM PROBLEME ZU SCHAFFEN, DIE	585
VERWENDUNG VON PROGRAMMEN, DIE - WIE MAN SICH NUTZLOSE ARBEIT ERSPART	821

## W

---

WARUM HUTAUSBILDUNG?	292
WAS EINE FÜHRUNGSKRAFT AUF IHREN LINIEN WÜNSCHT	209
WEGGEHEN UND BEURLAUBUNGEN	807
WEITERE DATEN ZUR KORREKTEN HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR	443
WEITERLEITEN VON MITTEILUNGSZETTELN	185
WEITERLEITUNG	252
WENN SIE EIN GEFÜHL DER SICHERHEIT BRAUCHEN	787
WERBEAKTIONEN EINER ORGANISATION, DIE	526
WERT DER ZENTRALAKTEN, DER, DIE BRUTTOEINNAHMEN DER ORG UND WARUM	541
WERTVOLLE ENDPRODUKTE	325
WETTBEWERBE UND PREISE	616
WIE MAN ARBEIT ALS MITARBEITER ERLEDIGT	132
WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT	199
WIE MAN DIESEN KURS STUDIERT	7
WIE MAN EINEN POSTEN HANDHABT	147
WIE MAN STATISTIKEN ERHÖHT	364
WIE MAN ZUSTÄNDE ZUWEIST	706

WIE SIE IHRE EIGENEN STATISTIKEN UND IHREN LOHN STEIGERN KÖNNEN	369
WILLKÜRFAKTOREN	589
„WIRTSCHAFT“, DIE	338
WISSEN, DEFINITION VON	312
WISSENSBERICHTE	683
WÖCHENTLICHE MITARBEITERVERSAMMLUNGEN	839

## Z

---

ZUM SCHUTZ DER TECHNOLOGIE	22
ZUSAMMENFASSENDE LISTE VON DEV-T	234
ZUSÄTZE ZUR ZUSAMMENFASSENDEN LISTE VON DEV-T	240
ZUSCHAUERTUM	610
ZUSTÄNDE AN ORGS, ABTEILUNGEN ODER UNTERABTEILUNGEN, KLARSTELLUNG	703
ZUSTÄNDE BELASTUNG UND ZWEIFEL, DIE	486
ZUSTAND GEFAHR, DER	433
ZUSTAND GEFAHR, DER, VERANTWORTLICHKEITEN DES ERKLÄRENS	728
ZUSTAND GEFAHR – WARNUNG, DER, DER UNTERGEBENE, DER VON JEDEM BEFEHLE ANNIMMT	727
ZUSTANDSANORDNUNGEN, ETHIK VON FÜHRUNGSKRÄFTEN	712
ZUSTAND UNTERHALB VON VERRAT, DER, DIE FORMEL FÜR VERWIRRUNG UND DIE ERWEITERTE FORMEL FÜR VERWIRRUNG	493
ZUSTAND VON NOTLAGE, DER	716

# CHRONOLOGISCHE LISTE DER TITEL

## 1957

---

28. Febr.	HÜTE	269
18. Juni	FRAGEN DER LEUTE	165

## 1958

---

6. Nov.	DAS DREI-KÖRBE-SYSTEM	180
---------	-----------------------	-----

## 1959

---

24. Apr.	POSTEN IN ORGANISATIONEN – ZWEI ARTEN	107
14. Mai	EIN MITARBEITERPOSTEN	129
22. Mai	EFFIZIENZ ZENTRALER ORGANISATIONEN	127
26. Mai	WAS EINE FÜHRUNGSKRAFT AUF IHREN LINIEN WÜNSCHT	209
2. Juni	HAFTUNG VON MITARBEITERN BEI EINKÄUFEN	632
2. Juli	ENTWICKELTER VERKEHR DAS DELIRIUM TREMENS ZENTRALER ORGANISATIONEN	197
6. Juli	OUTFLOW	175
19. Aug.	WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT	199
4. Sept.	ABGESCHLOSSENE MITARBEITERARBEIT (CSW) – WIE MAN DIE GENEHMIGUNG FÜR AKTIONEN UND PROJEKTE BEKOMMT	201
12. Sept.	PROGRAMMERSTELLUNG	817
15. Sept.	HÜTE UND ANDERE FOLDER	270
29. Okt.	SERVICE	549
31. Dez. R	ABHAUEN Rev. 9. Febr. 89	410

## 1960

---

21. Jan.	RECHTFERTIGUNG	397
8. Febr.	EHRliche MENSCHEN HABEN AUCH RECHTE	394
27. Apr.	SICHERHEIT DER ARBEITSSTELLE	130

## 1961

---

31. Jan.	PLATZIEREN VON MITTEILUNGEN	181
11. Apr.	WIE MAN ARBEIT ALS MITARBEITER ERLEDIGT	132
26. Mai	QUALITÄT ZÄHLT KSW-SERIE Nr. 2	89

29. Mai	<b>QUALITÄT UND VERWALTUNG IN ZENTRALEN ORGANISATIONEN</b> KSW-SERIE NR. 3	55
21. Sept.	<b>LINIEN FÜR MITTEILUNGSZETTEL</b>	182
5. Okt.	<b>SAUBERE HÄNDE BESCHEREN EIN GLÜCKLICHES LEBEN</b>	402
20. Okt. RB	<b>MITARBEITER, DIE KEINE SCIENTOLOGEN SIND</b> Rev. 11. Jan. 85	646

## 1962

---

2. Okt.	<b>WENN SIE EIN GEFÜHL DER SICHERHEIT BRAUCHEN</b>	787
---------	--	-----

## 1963

---

25. Apr. R	<b>PFLICHTEN EINES MITARBEITERS</b> Rev. 29. Aug. 90	134
22. Juli	<b>SIE KÖNNEN RECHT HABEN</b>	405

## 1964

---

15. Febr.	<b>DIE AUSSTATTUNG VON ORGANISATIONEN</b>	627
21. Febr.	<b>REGELUNGEN FÜR MITARBEITER AUDITING VERSUS ARBEIT</b>	635
10. Aug.	<b>GUTE ARBEITSKRÄFTE</b>	137
17. Nov.	<b>OFF-LINE UND OFF-POLICY IHR VOLLER EINGANGSKORB</b>	212

## 1965

---

31. Jan.	<b>DEV-T</b>	222
7. Febr.	<b>DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN</b> KSW-SERIE NR. 1	11
8. Febr.	<b>DEV-T-ANALYSE</b>	227
13. Febr.	<b>POLITIK</b>	651
14. Febr.	<b>ZUM SCHUTZ DER TECHNOLOGIE</b> KSW-SERIE NR. 4	22
28. Febr.	<b>GEBEN SIE DIENSTE</b>	551
5. März	<b>RICHTLINIE: IHR URSPRUNG</b>	27
7. März RA	<b>VERSTÖSSE UND STRAFEN</b> Rev. 10. Jan. 91	795
13. März	<b>DIE STRUKTUR VON ORGANISATION WAS IST RICHTLINIE?</b>	30
17. März	<b>RECHTE EINES MITARBEITERS SOWIE VON STUDENTEN UND PRECLEARS AUF RECHTSPRECHUNG</b>	757
17. März	<b>RECHTSPRECHUNG</b>	755
18. März	<b>RECHT</b>	761
21. März	<b>MITARBEITER, DIE EXTERNE PCs AUDITIEREN</b>	637
27. März	<b>DAS RECHT VON SCIENTOLOGY, SEIN GEBRAUCH UND ZWECK, EIN SCIENTOLOGE SEIN</b>	791

29. März	WEITERLEITEN VON MITTEILUNGSZETTELN	185
29. März	MITARBEITER-REGELUNGEN	639
2. Apr.	ACHTEN SIE AUF WARNUNGEN VOR STARKEM VERKEHR	186
5. Apr.	SCIENTOLOGY SCHAFFT EINE SICHERE UMGEBUNG	659
10. Apr.	ENTLASSUNGEN, VERSETZUNGEN UND DEGRADIERUNGEN	763
16. Apr.	DER UMGANG MIT DER PERSON AUS DER ÖFFENTLICHKEIT	554
18. Apr.	WETTBEWERBE UND PREISE	616
23. Apr.	PROBLEME	204
29. Apr.	PETITION	783
29. Apr.	ETHIK, REVIEW	765
30. Apr.	DER ZUSTAND VON NOTLAGE	716
1. Mai	MITARBEITERBERICHTE	687
1. Mai	KLEMMBRETT FÜR BEFEHLE UND ZEITMASCHINE	581
1. Mai R	ORGANISATION, DER ENTWURF DER ORGANISATION Rev. 29. Aug. 90	102
16. Mai	INDIKATOREN VON ORGS	671
26. Mai	PETITIONEN	786
26. Mai	KOMMUNIKATIONEN EINSCHREIBEN	187
2. Juni	ETHIK UND TECH DER ORGANISATION	675
14. Juni	FREIHEIT VON POLITIK	654
1. Juli	DER GRUND FÜR HÜTE	282
10. Juli	LINIEN UND TERMINALE WEITERLEITUNG	188
19. Juli	RICHTLINIEN – WIE MAN MIT LEUTEN UMGEHT DIE RICHTLINIEN ZITIEREN, UM EINEM ZU ZEIGEN, DASS SIE DIESE NICHT BEFOLGEN KÖNNEN	584
15. Aug.	DINGE, DIE NICHT SEIN SOLLTEN	691
24. Aug.	SAUBERKEIT VON RÄUMLICHKEITEN UND MITARBEITERN, VERBESSERN SIE UNSER IMAGE	153
27. Aug.	UNTERBRINGUNG VON MITARBEITERN, STUDENTEN UND PRECLEARS	645
1. Sept. R	RICHTLINIEN ZUR VERSANDLISTE Rev. 7. Juli 83	721
1. Sept.	ETHIKSCHUTZ	144
8. Sept.	VERSORGUNGSBEAUFTRAGTER	633
22. Sept.	SCHLÜSSEL	634
13. Okt.	DEV-T DATEN DIE VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT	208
3. Nov.	AUSSTATTUNG	630
15. Nov.	DAS BERICHTEN VON DIEBSTAHL UND ZU ERGREIFENDE MASSNAHMEN	692

17. Nov.	<b>DIE GRUNDPRINZIPIEN VON WERBUNG</b>	523
20. Nov. RA	<b>DIE WERBEAKTIONEN EINER ORGANISATION</b> Rev. 4. Mai 85	526
15. Dez.	<b>ETHIKZETTEL</b>	697

## 1966

---

4. Jan.	<b>MITARBEITERVERSAMMLUNG</b>	837
4. Jan.	<b>KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL</b>	176
4. Jan. RA	<b>PERSONAL MITARBEITER-STATUS</b> Rev. 25. März 89	274
7. Jan.	<b>VERLASSEN IHRES POSTENS NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES</b>	272
15. Jan.	<b>HALTEN SIE DIE FORM DER ORG AUFRECHT FÜHREN SIE KEINE GEFAHRZUSTÄNDE HERBEI</b>	724
16. Jan. R	<b>DER ZUSTAND GEFAHR</b> Rev. 29. Nov. 79	433
19. Jan.	<b>DER ZUSTAND GEFAHR – WARNUNG DER UNTERGEBENE, DER VON JEDEM BEFEHLE ANNIMMT</b>	727
19. Jan.	<b>DER ZUSTAND GEFAHR VERANTWORTLICHKEITEN DES ERKLÄRENS</b>	728
1. Febr.	<b>GEFAHRZUSTÄNDE WIE INSPEKTIONEN DURCH FÜHRUNGSSEKRETÄRE DURCHGEFÜHRT WERDEN</b>	730
23. Febr.	<b>ERNENNUNGEN UND BEFÖRDERUNGEN</b>	509
28. Febr.	<b>INFORMATIONEN ÜBER DEN GEFAHRZUSTAND, WARUM ORGANISATIONEN KLEIN BLEIBEN</b>	735
6. März	<b>BELOHNUNGEN UND STRAFEN WIE MAN PERSONAL- UND ETHIK-ANGELEGENHEITEN HANDHABT</b>	138
6. März.	<b>STATISTIKKURVEN WIE MAN DIE SKALA BESTIMMT</b>	357
17. Juli	<b>DAS BESCHLEUNIGEN VON MITTEILUNGSZETTELN, VERALTETE MITTEILUNGSZETTEL</b>	183
20. Juli RB	<b>MITARBEITER-STATUS</b> Rev. 24. Nov. 85	279
31. Okt. R	<b>ARBEITSGEFÄHRDUNGSZETTEL</b> AKH-SERIE NR. 3R Rev. 5. März 68	693

## 1967

---

12. Febr.	<b>DIE VERANTWORTLICHKEITEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN</b>	463
	AKH-SERIE Nr. 13	
19. Aug.	<b>DER ENTSCHIEDENDE TEST</b>	607
12. Sept.	<b>WIE MAN EINEN POSTEN HANDHABT</b>	147
23. Sept.	<b>FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN DIE ZUSTANDSFÖRMELN</b>	423
6. Okt. R	<b>DIE ZUSTÄNDE BELASTUNG UND ZWEIFEL</b>	486
	Rev. 25 Sept. 77	
12. Okt.	<b>DEFINITION VON EINSATZBEREIT</b>	631
18. Okt.	<b>ZUSTÄNDE AN ORGS, ABTEILUNGEN ODER UNTERABTEILUNGEN, KLARSTELLUNG</b>	703
18. Okt.	<b>DAS VERSAGEN, ZUSTÄNDE ZU BEFOLGEN ODER SIE ANZUWENDEN</b>	705
20. Okt.	<b>WIE MAN ZUSTÄNDE ZUWEIST</b>	706
	AKH-SERIE Nr. 17	
20. Okt. R	<b>STRAFEN FÜR ZUSTÄNDE NEUE ANGESTELLTE UND NEU AUF POSTEN EINGESETZTE PERSONEN</b>	432
	Rev. 4. März 75	
23. Okt.	<b>FORMEL FÜR FEIND</b>	490
22. Dez.	<b>DAS ERREICHEN DES ZUSTANDS ÜBERFLUSS</b>	451

## 1968

---

3. Jan.	<b>GESCHWINDIGKEIT VON SERVICE</b>	560
5. Jan.	<b>DER ÜBERFÜLLTE EINGANGSKORB SCHLECHTE NACHRICHTEN</b>	230
5. Jan.	<b>ZUSTANDSANORDNUNGEN ETHIK VON FÜHRUNGSKRÄFTEN</b>	712
23. Jan.	<b>BEFEHLE UND VERANTWORTUNG</b>	586
6. Febr.	<b>ORGANISATION – DER FEHLER</b>	561
8. Febr.	<b>HINWEGERKLÄREN VON STATISTIKEN</b>	362
	AKH-SERIE Nr. 18	
22. Febr.	<b>ETHIK UND VERWALTUNG LANGSAME VERWALTUNG</b>	806
14. März	<b>„ES FOLGT DIE KORRIGIERTE TABELLE DER ZUSTÄNDE ...“</b>	485
4. Mai	<b>SITUATIONEN IN ORDNUNG BRINGEN</b>	562
31. Mai	<b>AUDITOREN</b>	619
18. Juni	<b>ETHIK</b>	660
30. Juli	<b>ÜBERGEORDNETES DATUM FÜR BRUTTOEINNAHMEN</b>	540

12. Aug.	LEUTE, DIE IHRE ARBEITEN NICHT ERLEDIGEN	232
4. Okt.	ETHIKPRÄSENZ	661
16. Okt.	„DIE FORMEL FÜR DEN ZUSTAND VON VERRAT ...“	491
9. Nov.	STANDARD ADMIN	51
17. Nov.	DIE FORMEL FÜR AKTIONSÜBERFLUSS	450
21. Nov.	ÜBERGEORDNETE RICHTLINIE	564
23. Dez.	GUTER SERVICE	565
26. Dez.	DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI	666

## 1969

12. Jan.	HOHE ETHIK FÜR HOHE ZUSTÄNDE	714
14. Jan.	ZUSCHAUERTUM	610
14. Jan.	OT-ORGS TARGET-SERIE Nr. 1	841
27. Jan.	ZUSAMMENFASSENDE LISTE VON DEV-T	234
30. Jan. R	ZUSÄTZE ZUR ZUSAMMENFASSENDEN LISTE VON DEV-T Rev. 21. Okt. 80	240
5. Febr. R	DER KODEX EINES SCIENTOLOGEN Rev. 15. Mai 73	649
13. Febr.	ETHIKSCHUTZ ZUSTÄNDE, BLAUER STERN, GRÜNER STERN, GOLDENER STERN	620
24. Febr.	RECHT	772
7. März	ORGANISATION	105
20. Apr.	DAS NICHT-TRAGEN VON HÜTEN	492
22. Mai	ANWEISUNGEN VERSUS WILLKÜRLICHKEITEN	591
17. Juni	DAS IMAGE DER ORG PR-SERIE Nr. 36	159
8. Sept.	EINFÜHRUNG ZUM ORGANISATIONS-FÜHRUNGSKURS	3
9. Sept. R	WIE MAN DIESEN KURS STUDIERT Rev. 17. Juni 85	7
20. Sept.	STABILITÄT	58
4. Okt.	DURCHEINANDER IN ORGANISATIONEN	
27. Okt.	DEV-T AKH-SERIE Nr. 23	245
4. Nov.	DEV-T, GRAFISCH DARGESTELLT	248
18. Nov.	DER WERT DER ZENTRALAKTEN DIE BRUTTOEINNAHMEN DER ORG UND WARUM	541
7. Dez.	DER ENTWURF VON ETHIK	663
7 Dez.	MEHR ÜBER MITARBEITERBERICHTE	699
9. Dez. RA	ORGANISATIONS-PROGRAMM Nr. 1 Rev. 8. Jan. 91	108



11. Dez. R	<b>ERSCHEINUNGSBILD IN ÖFFENTLICHKEITSABTEILUNGEN</b>	156
	PR-SERIE Nr. 40	
	Rev. 16. Sept. 88	
15. Dez.	<b>INFRAGESTELLEN VON ANWEISUNGEN</b>	593
20. Dez.	<b>WIE MAN STATISTIKEN ERHÖHT</b>	364

## 1970

---

12. März R	<b>URSPRUNG UND URSACHE</b>	611
	Rev. 20. Jan. 89	
4. Apr.	<b>DIE REPARATURFORMEL FÜR EINE VERLETZUNG DES ZUSTANDS MACHTWECHSEL</b>	480
11. Apr.	<b>DRITTE-DYNAMIK-TECH</b>	61
16. Apr.	<b>WILLKÜRFAKTOREN</b>	589
22. Apr.	<b>DIE FORMEL FÜR MACHTWECHSEL ZUSÄTZLICHE DATEN</b>	479
20. Mai	<b>DIE IDEALE ORG</b>	849
17. Juni RB	<b>HERABSETZUNGEN DER TECHNOLOGIE</b>	19
	KSW-SERIE Nr. 5R	
	Rev. 25. Okt. 83	
28. Aug.	<b>KONTROLLE ÜBER STATISTIKEN</b>	367
2. Sept.	<b>ERSTE RICHTLINIE</b>	164
13. Sept.	<b>GRUNDLEGENDE ORGANISATION</b>	97
	ORG-SERIE Nr. 1	
15. Sept. R	<b>VERANTWORTUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN FÜR DIE AUSBILDUNG DER MITARBEITER</b>	319
	Rev. 25. Apr. 79	
22. Sept.	<b>HÜTE</b>	285
	PERSONAL-SERIE Nr. 9	
	ORG-SERIE Nr. 4	
29. Okt.	<b>DIE ANALYSE VON ORGANISATION ANHAND DES PRODUKTS</b>	328
	ORG-SERIE Nr. 10	
2. Nov.	<b>DIE THEORIE VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN</b>	121
	ORG-SERIE Nr. 12	
2. Nov.	<b>VERANTWORTUNG</b>	400
13. Nov.	<b>PLANEN ANHAND DES PRODUKTS</b>	333
	ORG-SERIE Nr. 13	
14. Nov.	<b>DAS PRODUKT ALS EINE OVERT-HANDLUNG</b>	339
	ORG-SERIE Nr. 14	
20. Nov.	<b>MISSVERSTANDENE WÖRTER BEZÜGLICH ORGANISATION</b>	302
	PERSONAL-SERIE Nr. 12	
	ORG-SERIE Nr. 15	
	WORTKLÄRUNGSSERIE Nr. 18	
25. Nov.	<b>RICHTLINIE UND ANWEISUNGEN</b>	575
	ORG-SERIE Nr. 16	
30. Dez.	<b>UMGEBUNGSKONTROLLE</b>	623
	PERSONAL-SERIE Nr. 15	
	ORG-SERIE Nr. 20	

# 1971

---

4. Jan.	<b>KOMPETENZ</b>	615
25. Jan.	<b>SQUIRREL ADMIN</b> ORG-SERIE NR. 22	64
24. Febr.	<b>MIT EINEM RISIKO OPERIEREN</b>	612
12. März	<b>FÜHRUNGSABSICHT UND IHR POSTEN</b>	595
25. März	<b>WERTVOLLE ENDPRODUKTE</b> ORG-SERIE NR. 26	325
5. Mai RA	<b>DAS ABLESEN VON STATISTIKEN</b> Rev. 27. Aug. 82	359
17. Mai	<b>RECHT - KORREKTE ANWENDUNG</b>	771
27. Mai	<b>SERVICE</b>	567
28. Mai	<b>SERVICE UND ARBEITSBELASTUNG</b>	569
30. Mai	<b>MANIEREN</b> PR-SERIE NR. 9	166
4. Juni	<b>STANDARD ADMIN</b>	69
29. Juli	<b>WARUM HUTAUSBILDUNG?</b> ORG-SERIE NR. 28 PERSONAL-SERIE NR. 21	292
31. Juli	<b>DAS ÜBLICHE</b>	72
2. Aug.	<b>STUDIERZEIT</b>	299
11. Aug.	<b>DAS GRUNDLEGENDE HUT-PACK</b>	6
18. Aug.	<b>RICHTLINIENGEMÄSS</b>	74
19. Aug.	<b>DIE VERWENDUNG VON PROGRAMMEN - WIE MAN SICH NUTZLOSE ARBEIT ERSPART</b>	821
24. Okt.	<b>LEISTUNG</b>	618
25. Okt.	<b>KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM LEGT UND NICHTS PRODUZIERT</b>	190
12. Nov. R	<b>WIE SIE IHRE EIGENEN STATISTIKEN UND IHREN LOHN STEIGERN KÖNNEN</b> Rev. 6. März 73	369

# 1972

---

8. Febr. R	<b>SETZEN VON TARGETS FÜR ABTEILUNGSSTATISTIKEN UND QUOTEN</b> FÜHRUNGS-SERIE NR. 7R Rev. 21. Okt. 80	371
24. Febr.	<b>UNGERECHTIGKEIT</b>	776
27. Febr.	<b>WEITERLEITUNG</b> FÜHRUNGS-SERIE NR. 9	252
29. Febr.	<b>KORREKTE KOMMUNIKATION</b> FÜHRUNGS-SERIE NR. 10	255
3. März	<b>KÖRPERLICHE BEWEGUNG</b>	155

9. März	<b>DEV-T UND NICHT-GEHUTET-SEIN</b> ESTO-SERIE NR. 3	259
4. Apr.	<b>ETHIK</b> ESTO-SERIE NR. 14	745
4. Apr. R	<b>ETHIK UND STUDIERTECHNOLOGIE</b> WORTKLÄRUNGSSERIE NR. 48 Rev. 21. Juni 75	307
9. Apr. R	<b>DIE KORREKTE HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR</b> Rev. 1. Dez. 79	437
11. Apr.	<b>WEITERE DATEN ZUR KORREKTEN HANDHABUNG DES ZUSTANDES GEFAHR</b> ESTO-SERIE NR. 51	443
12. Apr.	<b>DIE HANDHABUNG VON ZUSTÄNDEN DER GEFAHR</b>	448
24. Apr.	<b>ERLEDIGTES</b>	337
14. Mai	<b>MORAL</b>	336
23. Juli RB	<b>DIE ABSOLUTE NOTWENDIGKEIT VON HUTAUSBILDUNG</b> ESTO-SERIE NR. 23RB FÜHRUNGS-SERIE NR. 15RB ORGANISIERUNGS-SERIE NR. 31RB Rev. 11. Jan. 91	294
9. Aug.	<b>DIE RANGORDNUNG VON ANWEISUNGEN</b>	596
8. Sept.	<b>EFFIZIENZ UND DURCHEINANDER</b>	613

## 1973

---

16. Nov. 73	<b>STUDIERTECHNOLOGIE UND POSTEN</b> WORTKLÄRUNGSSERIE NR. 49	310
-------------	--	-----

## 1974

---

9. Febr. R	<b>DER ZUSTAND UNTERHALB VON VERRAT DIE FORMEL FÜR VERWIRRUNG UND DIE ERWEITERTE FORMEL FÜR VERWIRRUNG</b> Rev. 17. Febr. 80	493
5. Mai	<b>ANWEISUNGEN</b>	588
11. Juni	<b>DIE „WIRTSCHAFT“</b>	338
22. Juni	<b>TECH</b>	313
27. Aug.	<b>FORMELN</b>	449

## 1975

---

12. März	<b>FINANZIERUNG VON GRADEN IN ANDEREN ORGS FÜR MITARBEITER VERBOTEN</b>	640
26. März	<b>URSACHE</b>	622
8. Nov.	<b>ERWEITERTE FORMEL FÜR NICHTEXISTENZ</b>	429

## 1976

---

20. Sept.	<b>DAS PUSCHEN VON STATISTIKEN</b> ORG-SERIE Nr. 35 FÜHRUNGS-SERIE Nr. 17	826
20. Sept.	<b>DAS PUSCHEN VON STATISTIKEN, KLARGESTELLT</b> ORG-SERIE Nr. 35-1 FÜHRUNGS-SERIE Nr. 17-1 Zusatz vom 17 Apr. 77	831
24. Okt. RF	<b>BEITRAGSFREIE DIENSTE FÜR EHEMALIGE MITARBEITER</b> Rev. 2. Aug. 90	642
7. Dez.	<b>WEGGEHEN UND BEURLAUBUNGEN</b>	807

## 1978

---

13. Sept.	<b>„EIN ALTES GEDICHT ...“</b>	670
-----------	--------------------------------	-----

## 1979

---

13. Jan.	<b>UNRECHTMÄSSIGE BEFEHLE UND GEGENSÄTZLICHE BEFEHLE</b>	597
20. Jan.	<b>EINNAHMEKÜRZUNGEN UND GEHALTSSUMME</b>	341
9. Febr. R	<b>CHECKLISTE: WIE MAN MÜNDLICHE TECH ÜBERWINDET</b> KSW-SERIE Nr. 23R Rev. 23. Aug. 84	602
15. Febr.	<b>MÜNDLICHE TECH: STRAFEN</b> KSW-SERIE Nr. 24	603
20. Aug.	<b>DIANETIK UND SCIENTOLOGY SIND NEU</b> MARKETING-SERIE Nr. 1 PR-SERIE Nr. 34	544

## 1980

---

14. Febr.	<b>ORDNUNG VERSUS UNORDNUNG</b> ESTO-SERIE Nr. 40 ORG-SERIE Nr. 40 PRODUKT-DEBUG-SERIE Nr. 9	511
28. Febr.	<b>PRODUKTION UND DER EIGENE LEBENSSTANDARD</b> ORG-SERIE Nr. 41 FINANZ-SERIE Nr. 25 FÜHRUNGS-SERIE Nr. 21	346
9. Juli R	<b>ETHIK, RECHT UND DIE DYNAMIKEN</b> Rev. 25. März 89	382
12. Juli R	<b>DIE GRUNDLAGEN VON ETHIK</b> Rev. 5. Nov. 82	377

## 1982

---

7. Apr.	<b>OUT-ETHIK-INDIKATOREN</b> LRH-KOMMUNIKATOR-NETZWERKSERIE Nr. 16	678
---------	---	-----

22. Juli	<b>WISSENSBERICHTE</b>	683
18. Aug. R	<b>TARGETS UND PRODUKTION</b> TARGET-SERIE NR. 8 COMPUTER-SERIE NR. 3 ADMIN-KNOW-HOW-SERIE NR. 42R Rev. 28. Febr. 84	823
20. Aug.	<b>ORGANISATORISCHE GRUNDLAGEN</b>	117
22. Aug.	<b>SCHLACHTPLÄNE</b> TARGET-SERIE NR. 9 AKH-SERIE NR. 43	833
27. Aug.	<b>HOCHWICHTIGE DATEN: DIE ZUSTÄNDE MACHT UND ÜBERFLUSS</b>	452
10. Sept.	<b>AUSTAUSCH, EINNAHMEN DER ORG UND ENTLOHNUNG DER MITARBEITER</b> FINANZ-SERIE NR. 36	351
12. Okt.	<b>KORRUPTER UNTERNEHMUNGEN</b>	679
2. Nov.	<b>DIE HANDHABUNGEN VON ZUSTÄNDEN</b>	501
18. Dez.	<b>ETHIKZUSTÄNDE: HÄNGENBLEIBEN BEI ZWEIFEL</b>	488
19. Dez.	<b>„QUECKSILBERN“ VERBOTEN</b> PERSONAL-SERIE NR. 31 ORG-SERIE NR. 45	809
19. Dez. RA	<b>DIE REPARATUR VERGANGENER ETHIKZUSTÄNDE</b> Rev. 26. Mai 98	503

## 1983

---

13. Jan.	<b>DIE AUFGABE VON ORGS</b>	91
30. Jan.	<b>IHR POSTEN UND IHR LEBEN</b> ESTO-SERIE NR. 28 KSW-SERIE NR. 46	315
31. Jan.	<b>DER GRUND, WESHALB ES ORGANISATIONEN GIBT</b>	92
7. Apr.	<b>GOODWILL</b> FÜHRUNGS-SERIE NR. 25 PR-SERIE NR. 47	170

## 1984

---

2. März RA	<b>O/W-NIEDERSCHRIFTEN</b> Rev. 12. Aug. 96	414
2. Juli	<b>HUTAUSBILDUNG UND DIE UMGEBUNG</b> ESTO-SERIE NR. 50 FÜHRUNGS-SERIE NR. 29	317

## 1985

---

24. März	<b>VERANTWORTUNG, KONTROLLE UND GEFAHRZUSTÄNDE</b>	743
2. Mai	<b>DEFINITION VON VERANTWORTUNG</b>	587
3. Aug.	<b>DAS ABSCHLIESSEN VON ZUSTANDSFORMELN</b>	499

## 1986

---

10. Juli	<b>DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER VERWALTUNG ERHALTEN</b>	75
	AKH-SERIE Nr. 50	
10. Juli	<b>VERWALTUNGS-HERABSETZUNGEN</b>	79
	AKH-SERIE Nr. 51	
10. Juli	<b>VERWALTUNGS-SCHWERVERBRECHEN</b>	82
	AKH-SERIE Nr. 52	
	COMPUTER-SERIE Nr. 5	

## 1987

---

25. Juli	<b>WISSEN, DEFINITION VON</b>	312
----------	-------------------------------	-----

## 1990

---

29. Aug.	<b>DIE VERWENDUNG VON ANWEISUNGEN ODER RICHTLINIEN, UM PROBLEME ZU SCHAFFEN</b>	585
30. Aug. R	<b>WÖCHENTLICHE MITARBEITERVERSAMMLUNGEN</b>	839
	Rev. 14. Jan. 99	

# SACH- REGISTER

## A

### **Abänderung, abgeändert**

- Auswirkungen von Abänderung der Technologie, 44
- HCO-Bulletins oder Richtlinienbriefe, verändern des Inhaltes von, 603
- Leute, die ununterbrochen Richtlinien abändern, 215
- Material des Organisations-Führungs-Kurses, Abänderung, 4
- nicht bekannte oder abgeänderte Richtlinie bedeutet, 220
- Unterdrücker handeln in abgeänderter Richtung, 806

### **Aberration, aberriert**

- Definition, 607
- etwas tun, das man nicht tun will, 400
- Geheimnis der, 662
- gibt nur Wenige, die relativ unaberriert sind, 661
- Grundlage von, 407
- individuelle Aberration, die nicht entdeckt und gelöst wird, 303
- Leute müssen nicht aberriert sein, 137
- Musical Chairs und verkorkste Hutausbildung und, 292
- OT versus aberriertes Universum, 720
- Produkte, die Overt-Handlungen sind, werden verursacht von, 303
- übliche Methoden, die derzeit auf diesem Planeten verwendet werden, sind sehr primitiv und zeitraubend, 304
- wie geistig gesunder Mensch gegenüber einem aberrierten Menschen denkt, 608
- Willkürfaktor ist eine Dritte-Dynamik-Aberration, 589

### **abgeänderte Befolgung**

- entwickelter Verkehr und, 234

### **abgeleitet**

- Definition, 52

### **abgeschlossene Mitarbeiterarbeit, (CSW)**

- Bedeutung von, 254
- CSWP, Bedeutung von, 203
- Definition und Beschreibung, 202
- Dev-T vermindern und die Geschwindigkeit der Handlungsabläufe erhöhen, 201
- durchgesetztes CSW, 256
- Probleme und, 253, 256
- unabgeschlossene Mitarbeiterarbeit, Wirkung von, 202
- Untergebene, die keine abgeschlossene Mitarbeiterarbeit vorlegen, sondern Sie mit Problemen überschütten, die sie gelöst haben sollten, 253

### **Abhauen, siehe auch Weggehen, 410**

- Arbeitsbedingungen und, 410
- Definition von, 290
- Grund, 807
- interne Unterdrückung in der Org verursacht, 114
- Leute gehen wegen ihrer eigenen Overts und Withholds, 411
- Mitarbeiter, der abhaut, Maßnahmen, die ergriffen werden, 808

### **Abhauen (Forts.)**

- Strafanzeige wird erstattet, wenn deswegen irgendwelche Gelder oder Eigentum der Organisation fehlen, 808
- verursacht durch die Missachtung der Studiertechnologie und das Versäumnis, sie zu verwenden, 311
- vom Studium Wegbleibender ist abgehauener Student, 301
- welch triviale Overts eine Person zum Abhauen bringen, 411
- wirkliche Ursache, 412

### **Abhilfe**

- nahezu jeder kann eine Situation bereinigen, egal was verkehrt läuft, wenn er es wirklich will, 411

### **Ablenkung, siehe auch Zerstreung**

- Entfernen von, 37, 552
- Loswerden von, 677
- neue Programme verursachen, 818

### **abschließend in Ordnung bringen**

- Definition, 562

### **Abschluss, abschließen**

- Abschließen von Targets und, 239
- berichten Sie nur Abschlüsse, 239
- hohe Statistiken durch das Abschließen von Aktionen, 562
- schließen Sie Aktionen jetzt ab, 562
- Situation zum Abschluss bringen, 242
- unabgeschlossene Kurse, Grund für, 300
- Versäumnis, Zyklen durchzuziehen und ihren Abschluss zu erreichen, 241
- Werbeaktionen und, 531

### **Absetzung, absetzen**

- abgesetzter Person eine neue Chance geben, 149
- Abwesenheit persönlich herausgegebener Ethik-Zustandsanordnungen kann Grund für das Absetzen der Führungskraft sein, 712
- für verräterische Nachlässigkeit, 320
- nehmen Sie unwilliges Personal von den Linien, 198

### **Absicht**

- grundlegende ~en gegenüber sich selbst und den anderen sind gut, 383
- Kommunikation und, 309
- Mensch hat im Grunde gute ~en, 384

### **Abteilung**

- Abteilungen 4 und 5 enthalten fünfmal so viel Personal wie alle anderen, 103
- Austausch und, 326
- Bereich, der nichts produziert, das wertvoll genug für einen Austausch ist, 327
- Chinesenschule auf die Organisierungstafel der Abteilung, 261, 263
- Esto arbeitet in einer, 257
- für Arbeit oder Produktion jeder Abteilung, Unterabteilung und jedes Postens gibt es immer eine einzelne Person, der die Verantwortung dafür zugewiesen ist, 371
- Größe der, 739

## **Abteilung (Forts.)**

- Handhabung, wenn sie auseinander fällt oder ins Stocken gerät, 261
- Org Board, 103, 261, 263
- Spezialisieren und, 283
- Statistiken und, 371, 706
- Targets setzen von Abteilungsstatistiken und Quoten, 371
- Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 706
- Unternehmungen scheitern, weil ihnen eine fehlt, 102
- vier Abteilungen in einem Teilbereich, 739
- Wert von, 326
- Zustände für Orgs oder Abteilungen oder Unterabteilungen, 704

## **Abteilungsgesamtstatistik**

- Beratende Versammlung und, 724
- woraus sie besteht, 370

## **Abteilungsleiter**

- auf Anweisungen warten, 779
- Beratende Versammlung und, 724
- berichten Sie Dinge, die der Verbesserung bedürfen, 719
- legt mit den Unterabteilungsleitern Quoten fest, 372

## **Abteilungssekretär, siehe Abteilungsleiter**

## **Abwärtsspirale**

- beginnt, wo Verantwortung versagt hat, 586
- Umkehrung der, 93
- Ursprung von, 399

## **Abwärtsstatistik, siehe auch downstat und Statistik**

- abgesackte Statistiken, 705
- absackende Statistiken, 290
- Antwort auf Statistiken, die einfach nicht hinaufgehen, 751
- Ausreden finden für, 362
- einzigster Grund dafür, dass sie jemals unten sind, ist die Tatsache, dass niemand dafür gesorgt hat, dass sie nach oben gehen, 363
- fixe Ideen oder Klischees verwenden, um ~ zu bewältigen, 363
- gesunkene Statistiken, 63
- Gründe, weshalb ein Bereich Abwärtsstatistiken hat, 774
- „Hoffnung“ ist der Inbegriff für Pennbrüder, 612
- Personal mit niedrigen Statistiken wird gute Mitarbeiter los, 709
- Posten wieder aufnehmen, den man verlassen hat, weil er zusammengebrochen ist, 510
- Quelle von, 566
- Tolerieren von niedrigen, individuellen Statistiken, Wirkung davon, 370
- Untergang einer Org, worauf er zurückführt, 291
- Ursache von, 566
- Versetzung und, 705
- verursacht durch, 810

## **Abweichung**

- Abschreckungen vor ~en, 32

## **Abwertung, abwerten**

- Auswirkung von, 662
- Selbstabwertung definiert, 662
- Sie sollten sich als Ursache nicht kleiner machen, 611

## **Abwesenheit**

- vollständiger Hut-Folder erlaubt, dass man auf ordentliche Weise vertreten oder abgelöst wird, wenn man abwesend ist, 269
- vom Posten, 620, 812

## **Abzeichen**

- spezielle Abzeichen für Auditoren, 619
- Unterabteilung 5 sorgt dafür, dass Abzeichen vorrätig sind, und stellt deren Herausgabe an die breite Öffentlichkeit sicher, 529

achten auf, *siehe* kümmern, sich kümmern um

## **Adjutantenrat (engl. Aides Council) oder Kommandierende Offiziers-Konferenz**

Konferenz-Weiterleitung und, 191

## **Admin, administrativ, siehe auch Verwaltung, verwalten**

- Garantie für Stabilität durch administrative Fertigkeit, 58
- im Grunde genommen führen Sie meine administrativen Hüte für diesen Posten aus, 147
- technische Qualität hängt ab von, 58

## **Admin-Cramming, 256**

- hat Packs mit Dev-T-Richtlinien zu erhalten, 262
- schicken Sie jeden, der Dev-T entwickelt, zum, 254
- schicken Sie offenkundige Dev-T-Missetäter zu, 263

## **Adressaufkleber, 723**

## **Adresse, siehe auch Versandliste**

- neue Adressen, Handhabung, 721
- stammen aus CF-Foldern, 109
- Werbeaktionen und, 530
- wie lange die USA einen Nachsendeantrag für Adresswechsel aufbewahrt, 542

## **Adresseinheit**

- sowohl der CF-Index als auch Sammlung von denjenigen, die das Magazin bekommen, 543
- Stadtbüros und, 723
- Versäumnis, regelmäßig eine Postsendung zu schicken, Wirkung von, 542
- wie man neue Buchkäufer handhabt, 721

## **Affendenken**

- kollektives Denken von Affen, 651

## **Ägypten, 666**

## **Aides Order**

- keine Aides Order kann ein Netzwerk oder eine Org abschaffen oder die Form einer Org verändern, 596

## **Akademie**

- einfach keine Resultate treten auf, Handhabung, 673
- Herabsetzen der, 19
- kompetente Auditoren, deren Erstklassigkeit für die ~ wirbt, 531
- nicht standardgemäß geleitet, leert sich, Grund, 171

## **akkumulierende Statistikkurve, 372**

## **Akte**

- Dinge, mit denen man sich befasst hat und die jetzt zur Ablage bereit sind, Ausgangskorb und, 180
- Langlebigkeit durch Führen von Akten, 58
- Ordnung versus Unordnung, Inspektion und, 516
- von Mitarbeiterberichten, 698

## **Aktion, siehe auch Handlung und Tätigkeit**

- abgeschlossene Mitarbeiterarbeit und, 208, 201
- Aktionen von vornherein gleich jetzt abzuschließen, 562
- Anordnen von Personal und der Organisation, die Arten von Aktionen zu handhaben, 246
- Aufschieben von, 200
- bei jeder Aktivität gibt es eine Reihenfolge von Aktionen, 99
- Crashing MU blockiert, 302
- Daten, nicht Entheta, führen zu Aktion, 210
- Einmann-Monopol auf, 105
- Erhöhen der Geschwindigkeit, 201
- gruppieren Sie Arten von Aktionen zu einzelnen Posten, 106
- gute versus schlechte Vorgehensweisen, Regeln oder Gesetze, 34
- haben Sie im höchsten Maße Recht bei Ihnen, 662
- ich habe kein Monopol auf die Fähigkeit, zu beobachten und zu handeln, 592
- Mangel an, 236
- man verursacht Dinge durch, 843



## **Aktion (Forts.)**

- nachlässige oder fremdbestimmte, 341
- Planung von, 101
- Prioritäten für Aktionen von Mitarbeitern, 175
- schließen Sie die Aktion jetzt ab, 242
- Statistiken und, 724
- Unterschied zwischen Leiten und Tun, 105
- veraltete verzögerte Aktionen, 236
- Verantwortlicher teilt Dinge oder Tätigkeiten nach Art oder Klasse ein, 97
- Verantwortung festlegen für, 208, 238
- wie ein Thetan eine ungeheure Menge an Aktionen meistern kann, 558
- wie man die Genehmigung davon bekommt, 201

## **Aktionszyklus**

- Abschließen oder Beenden von Aktionszyklen, 242, 562, 806
- Unterdrücker können Aktionszyklen nicht abschließen, 806
- wie kommt es zu einem un abgeschlossenen, 610

## **Aktivität, aktiv**

- bei jeder Aktivität gibt es eine Reihenfolge von Aktionen, 99
- Bemühungen von Untergebenen werden verwischt, in ihrer Gegenwart geschäftig auszusehen und sich geschäftig anzuhören, obwohl sie faul sind und Patzer machen, 230
- Gruppen, deren Individuen nicht aktiv und wachsam sind, 342
- ohne Schwierigkeiten, 50
- Überleben oder den Niedergang jeder beliebigen Unternehmung vorhersagen, 326
- verringern, um andere vor sich selbst zu schützen, 401

## **Aktivitätsvolumen**

- Handhabung einer neuen Art von, 48
- wenn man Menge und Aktivitätsvolumen expandiert, muss man die Organisation expandieren, 48

## **Akzeptieren eines Beinahe, 241**

## **Alle-Auditoren-Aktion, Verfahren, 111**

## **Alter-is, Alter-isness**

- lügen und, 415
- Student, der hinsichtlich der Studiertechnologie Alter-is macht oder anderen darüber falsche Ratschläge erteilt, 308
- wird prompt an Ethik berichtet, 719

## **Alter-is-Bericht, Definition, 687**

## **altern**

- warum der Präsident der Vereinigten Staaten in einer Amtsperiode um ca. 20 Jahre altert, 287

## **altes Gedicht, 670**

## **Amnestie**

- erklärt durch das Büro von LRH, 689
- kennzeichnet eine Errungenschaft von beachtlicher Tragweite durch den Bereich einer Org oder durch eine Org oder Scientology, 689
- wirksam bis zu einem Datum drei Monate vor ihrer Herausgabe, 689

## **Analyse**

- Analysieren von Verkehr, um Einnahmen und Effizienz zu vergrößern, 228
- von Dev-T, 227
- von Organisation anhand des Produkts, 328
- wie man einen Posten, eine Unterabteilung oder eine Organisation analysiert, 122

## **Anarchie**

- Krieg bringt nur, 467

## **Anerkennung**

- Anerkennung der Mitglieder für das Team, 568
- dafür wird gewöhnlich weitaus härter gearbeitet als für bloße Bezahlung, 568

## **Anerkennungsbutton, 90**

## **Anforderungsformular**

- Benutzung von, 633

## **Angestellter im Versand**

- Werbung und, 526

## **Angriff**

- alle Aussagen, die irgendeine politische Entität oder eine Ideologie angreifen, sind zurückgezogen, 654
- erfolgreiche Org wird bekämpft, 67
- Expansion und, 111
- ich betrachte Angriffe oder Kritik an Orgs und Mitarbeitern als eine persönliche Beleidigung, 566
- keine oder schlechte Ergebnisse verursachen, 12
- sämtliche Attacken gegen Scientology waren schwarze Propaganda verborgener, faschistischer Quellen, 771
- Scientology angegriffen von den Medien der öffentlichen Meinung, 15
- sollten in Richtung der Ausdehnung seines Geltungsbereichs und der Verstärkung der grundlegenden Zielsetzung gehen, 842
- Vereinigte Staaten stiften Angriffe des Staates Victoria in Australien an, 654
- von Regierungen und Monopolen, 12

## **Angst**

- Person, die sich insgeheim vor anderen fürchtet, wird ihnen keine Hutausbildung oder eine falsche Hutausbildung geben, 293
- Verantwortung zu übernehmen, 806
- zerstörerische Handlungen und, 386

## **Angst davor, Dinge zu tun**

- Dev-T und, 226

## **Anhörung, siehe auch Ethikanhörung**

- warum ein Comm-Ev nicht so akzeptabel ist wie eine, 741

## **Ankläger**

- Ergebnis, wenn Personen ihren Anklägern nicht gegenübergestellt werden, 772
- Maßnahmen, die bei anderen unternommen werden, ohne sie mit ihren Anklägern oder den Daten zu konfrontieren, Grund, weshalb ein Bereich Abwärtsstatistiken hat, 774

## **Anordnung, siehe Befehl**

## **Anschlagbrett, 528, 536**

- spezielle Notizen der Mitarbeiterversammlung, 838

## **Anschlagtafel, siehe Anschlagbrett**

## **Ansehen, siehe auch Goodwill**

- Goodwill und, 170
- während eines Zustandes der Notlage wertlos, 717

## **Ansprechen**

- geben Sie jeder Person Dienste, die auf Werbung reagiert, 551

## **anständig**

- woher anständige und angenehme Dinge auf diesem Planeten stammen, 15

## **Anstecknadeln**

- Unterabteilung 5 stellt die Herausgabe an die breite Öffentlichkeit sicher, 529

## **Anstieg**

- über einen Anstieg der Statistiken herumzunörgeln, 360

## **Anstifter, siehe auch dritte Partei**

- dritte Partei, 667
- verborgene Anstifter eines Krieges, 669
- von Konflikten, 669

## **Anstrengung**

- Auswirkungen Ihrer eigenen Bemühungen, 611
- Phänomen, das Zentrale Organisation zwei Drittel der Leistungen ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte kostet, 197
- Produktion und, 567
- Vervielfältigung von, 128

**antisozial**

Krimineller ist, 388

**Antwort, 159**

beantworten Sie die Fragen der

Leute, 125, 135, 165, 565

Beantwortung von Briefen, 179

Leute, die Kommunikation nicht empfangen können,  
können nicht korrekt antworten, 215

**Anwalt**

fehlender Hut und, 289

Out-Ethik und Schwierigkeiten von Anwälten, 232

**Anweisung, siehe Befehl****Anwendung, anwenden**

Crashing MU blockiert die Fähigkeit, Daten  
anzuwenden, 302

Dritte-Dynamik-Tech und, 61

Ergebnisse treten nur dann auf, wenn die Tech korrekt  
angewandt wird, 62

falls jemand auf einem Posten oder im Leben eine  
nachteilige Wirkung erfährt, dann kennt er die  
entsprechende Tech oder Richtlinie dafür nicht  
oder hat sie nicht angewandt, 316

Formel für den Zustand, in dem man ist,  
anwenden, 451

Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten und, 12

für die Anwendung der Tech verantwortlich, 366

Nichtanwendung von Richtlinien durch  
Mitarbeiter, 70

Richtlinie folgen oder sie anwenden, Richtlinie nicht  
anwenden können, Handhabung, 718

Richtlinien funktionieren, wenn Sie sie anwenden, 74

Scientology nicht exakt gemäß HCOBs und  
Tonbändern angewandt, Ergebnis, 205

Umkehr der Abwärtsspirale durch Anwendung von  
Tech und Richtlinien, 93

Unfähigkeit, Dinge zu konfrontieren, verhindert, dass  
Gruppenmitglied Daten anwendet, 66

Versäumnis, die Tech anzuwenden, 67

wenn Sie nicht erreichen können, dass die  
Technologie angewendet wird, dann können Sie  
nicht liefern, was versprochen wird, 12

Werbeaktionen bezüglich der Anwendung von  
Scientology, 536

Zeit der Anwendung von Auditing aus finanziellen  
Gründen oder aus Gründen der Arbeitersparnis  
kürzen, 20

**Anwerbung, siehe Rekrutieren, Rekrut****Anwesen-Sektion**

Person in die Anwesen-Sektion stecken, zur  
Wiederholung der Grundlagen, 256

**Anzeige, siehe auch Werbung, werben**

effektiv, zielgruppenorientiert und rechtmäßig, 160  
in Zeitschriften usw., um Bücher und Kassetten zu  
verkaufen, 533

Unterabteilung 4 präsentiert in Anzeigen Dienste in  
angemessener Form, 529

**Apathie**

aufgrund der auf inkorrektur Linie fließenden und von  
falscher Quelle stammenden  
Kommunikation, 258

wenn die Managementeinheit zu groß ist, wird das  
Individuum apathisch, 741

**Arbeit, siehe auch Posten**

Arbeit erledigen, zu beschäftigt dafür, 57

Beispiel eines Mannes, der bei der Arbeit  
zerstörerische Handlungen begeht, 390

Ergebnis, wenn Arbeit nicht mehr belohnt wird, 141  
Führungskräfte bekommen Leute dazu, ihre Arbeit zu  
tun, 193

Geheimnis des Erfolgs, 424

gesetzloser und ungeordneter Zustand in der  
Gesellschaft um uns, macht es uns schwer zu  
arbeiten, 791

**Arbeit (Forts.)**

Grund von häufigem Wechsel der Arbeitsstelle, 410  
hart arbeiten und das Erreichen von Überfluss, 451

Hut muss enthalten, 286

in treuen Händen eingenommen, 617

keine Kenntnis davon hat, was vor sich geht, oder  
welche Richtlinien seinen Posten behandeln,  
entdecken von, 214

keine Preise, 617

kein guter Arbeiter schuldet seine Arbeit, 142

Mitarbeiter lernen und machen ihre Arbeit oder sie  
gehen, 215

nicht Erlangen eines anderen, 617

Organisationen und, 283

Regeln, was man tun soll, wenn sie einen davon  
abhalten, seine Arbeit zu erledigen, 550

Resultat, wenn Sie beginnen, die Arbeit eines Postens  
auf der Grundlage des Übergehens zu  
erledigen, 728

seinen eigenen Posten nicht machen, Leute, die ihren  
eigenen Posten nicht machen, 243

seinen Posten nicht machen, Dev-T und, 243

Solvenz wird dadurch erreicht, dass man seine ~  
erledigt, 538

übliche Aktionen und, 72

Verwendung von Programmen, um sich nutzlose  
Arbeit zu ersparen, 821

Wichtigkeit von, verlangen und liefern ein hohes Maß  
an Leistung auf jedem Posten, 618

wir halten Posten als kompetente  
Mannschaftsmitglieder, 617

**Arbeiter**

gibt keine Arbeiter in Scientology Orgs, 122

hat hohe Statistik, 142

kein guter Arbeiter schuldet seine Arbeit, 142

Leute, die Angst davor haben, Verantwortung zu  
übernehmen, sind, 806

verdient sich seinen Unterhalt, 142

**Arbeiterunruhen**

Grund von, 410

**Arbeitsbedingungen**

miserabel

Grund dafür, 685

Verbesserung der Zustände führt oft zu vermehrtem  
Abhauen, 410

**Arbeitsgefährdung**

unmittelbarer Vorgesetzter gefährdet Ihren Posten mit  
unrechtmäßigen Befehlen oder Alter-is,  
Handhabung, 719

**Arbeitsgefährdungsbericht**

Definition, 688

**Arbeitsgefährdungszettel**

angedrohte Bestrafung, weil man einen einreicht, 695

Beschreibung, 693

Definition, 188

wann man einen einreicht, 188, 283, 693

**Arbeitsmaterial**

achten Sie darauf, dass Sie genügend Arbeitsmaterial  
haben, 134

dafür zur Verantwortung ziehen, 273

Estos etablieren Arbeitsmaterial und erhalten es, 257  
fehlende Versorgung, der Flow auf der Linie gerät ins  
Stocken, 186

Warnung vor starkem Verkehr und, 186

wie kommt man an, 633

**Arbeitsrückstand**

Alle-Auditoren-Aktion für Tech- und Qual-  
Arbeitsrückstand, 111

Effekt von, 237

Ergebnis, wenn man die üblichen Aktionen nicht  
durchführt, 72

Tech-Rückstände bilden die Hauptbedrohung für eine  
Org, 110

unübliche Aktionen verursachen Rückstände, 72

wie sich Orgs beladen mit, 255

- Arbeitsstelle**  
Sicherheit der, 131
- Arbeitszeit**  
halten Sie sich an die Arbeitszeiten der Org, 134  
während der vereinbarten Zeiten von Posten weg, 130
- Ärgnisbericht**  
Definition, 688
- Aristoteles**  
Ethik und Recht und, 379
- ARK (Affinität, Realität, Kommunikation)**  
praktische Richtlinien, über die Übereinstimmung herrscht und die befolgt werden, liefern das ARK, das das Leben einer jeden beliebigen Gruppe selbst ist, 221  
wirklicher Nachdruck hängt ab von, 662
- ARK-Bruch, ARK-gebrochen**  
beenden Expansion, wenn sie nicht gehandhabt werden, 111  
Beitragen und, 567  
bringt ARK-gebrochene Scientologen herein, 534  
gehen schädlichen Handlungen voraus, 567  
Handhabung des ARK-gebrochenen Felds, 673  
häufigste Quelle von ARK-Brüchen mit der Öffentlichkeit, 565  
in Ethik- oder disziplinarischen Angelegenheiten kein mildernder Umstand, 767  
Overts und, 115, 567  
Rudimente im Leben und, 115  
Ursachen von, mit der Öffentlichkeit, 565  
Ursache von, 563  
Werbeaktionen und, 534
- Arkturus, 56**
- Arme**  
manchmal ist es notwendig, ihnen zu helfen, 141
- Armee**  
bedeutungsloses, häufig hektisches und nutzloses TUN, 335  
Bürgerwehr unterliegt gewöhnlich angesichts regulärer Truppen, 719  
hat ein vermeintliches Produkt, 53
- Armut**  
Org bleibt winzig, arbeitet wie verrückt und bleibt arm, 217  
Org hat den Sprung von lang andauernder Armut zu großem Erfolg geschafft, 70  
Orgs sind arm, die meine direkten Anweisungen nicht befolgt haben, 721  
Out-Ethik verursacht, 679  
warum eine Gegend arm und die andere wohlhabend ist, 117  
Werbeaktionen versus, 538
- Arzt**  
Ideale und, 387
- As-isness**  
Alles, was fortbesteht, muss sie vermeiden, 415  
Aufschreiben von Overts und Withholds kann ~ erreichen, 415  
Erkennen von Wahrheit bewirkt As-isness, 415
- Assistent**  
genaue Niederschriften von Anweisungen, die man an ihn übergeben kann, 271
- Assoziationssekretär, Organisationssekretär**  
Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die korrekte Technologie angewendet wird, 12  
Verantwortlichkeiten für Postenernennungen, Versetzungen oder Entlassungen, 211
- Atem**  
wenn der Atem eines Mitarbeiters auf einem Spiegel entdeckt werden kann, kann er seine Arbeit erledigen, 635
- Attestieren, 238**  
einem PC zu gestatten, mehr als einen Grad auf einmal zu attestieren, 20
- Auditing, auditieren**  
Auditing ablehnen, 647  
Ausbildung und, 365  
Befehle zu Auditing oder Ausbildung dürfen nicht als Urteil erteilt werden oder in einem Ethik-Gericht oder von einem Komitee der Beweisaufnahme benutzt werden, 765  
bei Leuten, die kleckerweise etwas vom einen oder anderen Grad erhalten haben, Handhabung, 552  
Belohnung, 765  
danach trachten, die Bereitwilligkeit zu handeln zu rehabilitieren, 401  
Direktor für Prozessing darf sich selbst keine einzelnen PCs für vollständige Intensive zuweisen, 636  
durch Auditing vergrößern Sie Ihr Gebiet Stück für Stück, 364  
Ethikaktionen dürfen Auditing nur verweigern, 765  
externes Auditieren, 638  
Fehler, die verhindern, dass Scientology bei jedem Fall funktioniert, 56  
Fehler sind schwerwiegend, niemals geringfügig, wenn ein Fall keinen Fortschritt zeigt, 56  
geschulte, technische Tätigkeit, die fachmännische Schritte und Aktionen hat, 59  
gut ausgebildeter Auditor erfährt keine nachteilige Wirkung dadurch, dass er andere auditiert, 315  
keinem wird Auditing oder Ausbildung geschuldet, 142  
kein PC wird je verstimmt, wenn der tatsächliche Fehler gefunden wird, 532  
LRH ist verantwortlich für das Potenzial von, 366  
machen Sie gutes Prozessing erhaltlich, und sagen Sie das laut, 721  
mindestens 25 Stunden pro Woche müssen von einem Auditor geliefert werden, 636  
missbilligen oder Menschen davon abzuhalten, auditiert zu werden, 647  
Mitarbeiter, Anspruch auf täglich 2½ Stunden Studier- oder Auditingzeit, 299  
Mitarbeiter benutzen den Organisationsstatus, um ausgebildet oder auditiert zu werden, ohne den Mitarbeitervertrag zu erfüllen, 641  
Mitarbeiter darf nicht zu Ausbildung oder Prozessing beordert werden als eine Disziplinarmaßnahme oder um seine Arbeitsleistung zu verbessern, 635  
Mitarbeiter, der Auditing bekommen sollte, 137, 295, 635  
Mitarbeiter dürfen nicht zum Prozessing beordert werden, 635  
Mitarbeiter, eine Org, die ihre Mitarbeiter nicht auditiert, Ergebnis, 303  
Mitarbeiter, kein Mitarbeiter auditiert private PCs, 637  
nur Auditing kann die Gemeinde klären. Siehe auch Zweck  
Org ist eine Auditing-Fabrik, die auch Leute im Auditieren ausbildet, 365  
Politik, Ideologie und, 654  
prahlen in Bezug auf das Erzielen von Ergebnissen in einer Sitzung, 20  
Qualität von, 89  
Schwarz-Weiß-Alternative, 56  
sicherstellen, dass PCs jede Stufe vollständig machen, bevor sie zur nächsten weitergehen, 20  
Umgebung schaffen, in der Auditing möglich ist, 364  
Unehrlichkeit und, 647  
Urteile, die eine Verweigerung von Ausbildung oder Prozessing mit sich bringen, müssen einen Weg enthalten, um das Recht, auditiert oder ausgebildet zu werden, wiederherzustellen, 765  
US-Beamte, Auditieren von, 654  
wenn sich der Auditor beim Berühren warm anfühlt, kann er auditieren, 635

## **Auditing, auditieren (Forts.)**

- Werbeaktionen und, 531
- wie kommt es, dass es die grundlegende Lösung für alle Probleme ist, 207
- wo es einen Pre-clear gibt, der auditiert werden muss, sorgen Sie dafür, dass es erledigt wird, 549
- wünschenswerter als irgendetwas anderes, das diese Welt zu bieten hat, 170
- Zeit der Anwendung von Auditing aus finanziellen Gründen oder aus Gründen der Arbeitersparnis kürzen, 20
- Zertifikate, die allen überreicht werden, denen sie zustehen, 551
- zur Verwendung da, 364

## **Auditor, 820**

- Alle-Auditoren-Aktion, Anberaumung, 111
- Auditor, der es versäumt, auf Worksheets deutlich zu schreiben oder der es versäumt, genügend Text aufzuschreiben, 310
- Ausbildung von Flag-Auditoren, 332
- Besitz von Zertifikaten trägt die Verantwortung in sich, die Fertigkeiten, die das Zertifikat beinhaltet, zu beherrschen, 636
- brauchen Mitarbeiter- und Posten-Hüte und müssen darin ausgebildet werden, 290
- Definition, 619
- einzigste Individuen auf diesem Planeten, die in der Lage sind, den Menschen zu befreien, 619
- Ergebnisse, wenn die Tech bekannt gemacht ist und exakt verwendet wird, 59
- externes Auditieren, 637
- für Anwendung der Tech verantwortlich, 366
- Grund, aus dem Scientology schlecht läuft, wenn Auditoren keine ordentlichen Gebühren erheben, 142
- keine nachteilige Wirkung durch das Auditieren erfährt, 315
- Mitarbeiter-Auditoren für Mitarbeiter zählen als Verwaltungspersonal, 103
- Mund- und Körpergeruch, 157
- nicht korrigierter Fehler beim Auditor, wiederholt sich bei jedem PC, den er auditiert, 16
- nur diszipliniert oder erhält ein Gericht oder Komitee der Beweisaufnahme für Verstöße gegen HCO-Bulletins, LRH-Tonbandvorträge oder -Ausgaben, 598
- spezielle Kennzeichnungen und Abzeichen für, 619
- ständige erneute Ausbildung innerhalb einer Stufe ist verboten, 636
- Theorie des Verstandes nicht erlernt, sondern nur die mechanischen Prozesse, 589
- vermurksen die Auditoren das HGC, Fälle von Mitarbeitern und aus dem Feld, 342
- Versäumnis, jedes Wort jeder Anweisung oder verwendeten Anweisung oder Liste zu klären, 308
- Verwaltungsmitarbeiter können sich in Teilzeit-Ausbildung als ~ qualifizieren, 300
- warum allein arbeitende Praktizierende ihre Praxis nicht ohne Überarbeitung expandieren können, 47
- warum man Auditor sein kann, aber als Fallüberwacher versagen, 589
- wenn er sich beim Berühren warm anfühlt, dann kann er auditieren, 635
- Werbeaktionen und, 531
- Wichtigkeit von, 619
- wie Auditoren Mitarbeiter um ihre Bezahlung und Wohlstand bringen können, 344
- wir werden in dem Ausmaß vorankommen, wie Dianetik und Scientology in den Händen von Auditoren funktionieren, 161
- Zustandsanordnungen durch den, 713

## **Auditoren-Vereinigung, 535**

- Definition, 130

## **Aufbau, siehe konstruktiv**

## **Aufgabe**

- von Orgs, 91

## **aufgeschlossen**

- über Scientology, 17

## **Aufhebung**

- HCOBs und HCO PLs, 596
- von Zertifikaten für technische Herabsetzungen, 19

## **Aufregung, siehe auch Enturbulation, Enturbulierung und Verstimmung**

- Durcheinander, 613
- Ursachen für, 613

## **Aufbruch, Aufbrüher**

- Gesetz der dritten Partei und, 668
- grundlegende Ursache für, in den USA, 60
- HCO ordnet andere Scientologen zur Hilfeleistung ab, in Zeiten von, 759
- in Rom, Ursache dafür, 749
- Regierung und, 761

## **Auftreten**

- professionelles Auftreten, 171

## **Aufwärtsstatistik, siehe upstat**

## **Ausbildung, 315**

- Befehle zu Auditing oder Ausbildung dürfen nicht als Urteil erteilt werden oder in einem Ethik-Gericht oder von einem Komitee der Beweisaufnahme benutzt werden, 765
- bei der Arbeit, 261
- bei Mitarbeiter-Ausbildung in einer höheren Org muss der Mitarbeiter einen persönlichen Schuldschein unterzeichnen, 640
- Belohnung, 765
- bestehen nicht darauf, dass Führungskräfte ausgebildet und Mitarbeiter gehütet werden, 344
- bevor vollständig auf Posten gesetzt, 614
- Clearing und ausgezeichnete Auditorenausbildung sind die einzigen Dinge, die auf lange Sicht zählen werden, 89
- Dev-T aufgrund nicht ausgebildeter, ungehüteter Mitarbeiter, 237, 255, 259, 262
- dürftiges Endprodukt aufgrund von, 340
- erstrebenswerter als irgendetwas anderes, das diese Welt zu bieten hat, 170
- Ethikaktionen dürfen Ausbildung nur suspendieren, 765
- Flag-Ausbildung, 332
- Fragebögen mit allen Diensten, um die Pläne der Leute für Ausbildung zu ermitteln, 529
- Führungskräfte verantwortlich, Mitarbeiter auszubilden, 299
- Fünf-Jahres-Vertrag und, 640
- grundlegende Bildung, was mit ihr geschehen ist, 304
- gut ausgebildete Studenten als Produkt, 21
- Ineffizienz gegenüber, 613
- in keiner Org gingen Auditoren frisch aus der Schule ohne weitere Ausbildung ins Auditing, 332
- keinem wird Auditing oder Ausbildung geschuldet, 142
- kein Student, der nicht ordnungsgemäß ausgebildet werden kann, 17
- machen Sie gute Ausbildung erhältlich, und sagen Sie das laut, 721
- Mitarbeiter, Ausbildung von, 295, 635
- Mitarbeiter, die nächsthöhere Klassifizierung anstreben, 636
- Mitarbeiter, die nicht in der Verwaltung benötigt werden (über das Verhältnis hinausgehen), sollten vollzeit auf Auditoren-Ausbildung sein, 365
- Mitarbeiter dürfen nicht ihre Arbeitsstunden verwenden, um instruiert oder trainiert zu werden, 636

## **Ausbildung (Forts.)**

- Mitarbeiter dürfen nicht zu Ausbildung beordert werden, 635
  - Mitarbeiter, Privileg, Ausbildung als ein, 295
  - Organisation bringt Leute dazu, als Auditoren ausgebildet zu werden, 365
  - Org, die ihre Mitarbeiter nicht ausbildet, 114
  - Patzer der Personalsektion, 570
  - pervertiert, 682
  - Politik und Ideologie dürfen nicht Teil irgendeiner Entscheidung sein, jemanden auszubilden oder zu auditieren, 654
  - Qualität von, 90
  - richtige Ausbildungseinstellung, 18
  - stabiles Terminal, und, 245
  - Standard-Ausbildungsverfahrensweise, Beschreibung, 51
  - Studierzeit und, 299
  - Suspendierung von, 770
  - Überlastung wegen des Fehlens von Hüten und Ausbildung, 291
  - Umgebung schaffen, in der Auditing gelehrt werden kann, 364
  - unbemerkte Teilbeträge oder keine Beiträge, 344
  - Urteile, die eine Verweigerung von Ausbildung oder Prozessing mit sich bringen, müssen einen Weg enthalten, um das Recht, auditiert oder ausgebildet zu werden, wiederherzustellen, 765
  - verschwendetes Personal, weil vollständige Hüte fehlen und, 290
  - Verwaltungsmitarbeiter können sich in Teilzeit-Ausbildung als Auditoren qualifizieren, 300
  - Vollzeit-Ausbildung, wem man sie gestatten sollte, 301
  - warum ordnungsgemäße Ausbildung äußerst wichtig ist, 17
  - was man tut, wenn jemand gegen einen Spendenbeitrag Ausbildung will, 551
  - Werbeaktionen, 531, 534
  - wichtig, dass man für den Posten ausgebildet worden ist, 570
  - wir haben die Anzahl der Personen, die zur Ausbildung und zur Hutausbildung von Mitarbeitern nötig sind, unterschätzt, 257
- Ausdauer, siehe auch Beharrlichkeit**  
Befolgung und, 661
- Ausführung**  
Anordnungen werden zur Ausführung herausgegeben und berichtet als erledigt, nicht völlig erledigt oder beinahe erledigt, 230- Ausführung von Programmen, 817
- Erledigen des Schlachtplans, 836
- jede Idee, ganz gleich, ob schlecht ausgeführt, ist besser als überhaupt keine Idee, 818
- Mitarbeiter dürfen nicht für Ausbildung oder Prozessing beordert werden, als eine Disziplinarmaßnahme oder um ihre Arbeitsleistung zu verbessern, 635
- Targets und, 824
- verlangen und liefern ein hohes Maß an Leistung, 618

**Ausgaben**  
Einnahmen übersteigen, 330- keine Führungskraft oder Mitarbeiter darf auf Kosten der Org ins Prozessing geschickt werden, 640
- Org muss mehr Potenzial erlangen, als sie ausgibt, 52
- Schaden oder Ausgaben, weil eine dringende Mitteilung nicht mit EILT gekennzeichnet worden ist, 183

**Ausgangskorb, siehe auch Korb, Eingangskorb, 256, 252**  
Dinge, mit denen man sich befasst hat und jetzt wieder zur Verteilung auf die Kommunikationslinien oder zur Ablage bereit sind, 180

## **Ausrüstung**

- Abstoßen von, 629
- Definition, 630
- Einrichtungen des Postens übergeben, der freigegeben wird, 272
- Estos etablieren Ausrüstung und erhalten sie, 257
- Inventarbeauftragter und, 630
- Lebensstandard und, 346
- nicht einsatzbereite Dinge dürfen nicht behalten werden oder sie müssen einsatzbereit gemacht werden, 631
- Sauberkeit und Erscheinungsbild, 125, 134
- Titel B, 628
- werden für Dinge benutzt, für die sie nicht organisiert worden sind, 236
- zur Verantwortung ziehen, 273
- Zuweisen der Verantwortung für, 627, 630

## **Außenstehende**

- ablehnen, schlecht über Scientology zu sprechen oder sie gegenüber Außenstehenden zu kritisieren, 647

## **Außerhalb des Bereichs**

- Beispiel, 224

## **Ausstattung, siehe Ausrüstung**

## **Austausch**

- Arbeit des Postens zu erledigen resultiert tatsächlich in effektivem Austausch, 337
- Austauschbarkeit, Definition, 325
- Austausch-Faktor out, Folge von, 747
- Autoindustrie und, 353
- Einnahmen, Mitarbeiterentlohnung und, 352
- erhält den Inflow und Outflow aufrecht, der einer Person Raum um sie herum gibt und die Bank von ihr fernhält, 748
- fairer Austausch, Definition, 351
- Goodwill oder Freundschaft als, 748
- Kinder und, 749
- krimineller Austausch definiert, 747
- Lebensfähigkeit und, 117
- mit der Gemeinde, 327
- Org dazu bekommen, Produkte zu produzieren, die sich gegen wertvolle Dinge austauschen lassen, 264
- Prinzipien von, 326
- produzieren Sie im Überfluss und versuchen Sie, eine höhere Qualität als erwartet zu geben, 352
- teilweiser Austausch, Definition, 351
- übers Ohr hauen, 351
- vier Zustände von Austausch und, 351
- wertvolles austauschbares Produkt, 325
- Zivilisationen, die Produktion und Austausch erleichtern und Verbrechen und Betrug Einhalt gebieten, 326
- Zustand des Austausches, auf der LRH versucht hat zu arbeiten, 352
- Zustände von, 351

## **Austausch entlang der Dynamiken**

- Verfahren, 749

## **Australien, 224**

- Angriffe in, 654

## **Auswahl, siehe auch Wahl, wählen**

- Person aus der Öffentlichkeit wird niemals gebeten, sich zu entscheiden oder auszuwählen, 554
- Schritte, die man machen muss, um sich zu entscheiden, 554

## **auswendig lernen**

- hüten Sie sich davor, Dinge auswendig zu lernen, ohne sie zu verstehen, 7

## **Auszeichnung**

- durch einen HCO-Führungsbrief
- Ethikakten und, 689

**Autorisierungs- und Überprüfungseinheit, Internationale Autorisierungs-, Überprüfungs- und Korrekturereinheit**  
Checksheets genehmigt von, 20  
Genehmigung von HCOBs und HCO PLs, 596

**autoritäre Herrschaft**  
Antipathie, die ich gegenüber autoritärer Herrschaft hege, 591  
was bestimmt, in welchem Grade sie existiert, 5

**Autorität**  
Anweisungen zu erteilen, 576  
um Weiterleitung zu handhaben, 217  
wird unterminiert, indem sie dazu gebracht wird, Ungerechtigkeiten zu begehen, 771

**Axiom** 28, 309

## B

**Babylon**, 666

**Bank, siehe auch reaktive Bank**  
Automatismus, Bank und, 379  
durch eine unethische Situation in Gang gesetzt, 379  
Recht und, 755  
warum sie erfunden wurde, 755  
wir müssen lediglich Bank-Dramatisierungen vermeiden, und alles gehört uns, 559

**Bankrott**  
Gesellschaften sind vom Bankrott bedroht, 338  
Staaten, die Bankrott gehen und sterben, 342

**Barrieren, siehe auch Hindernisse**  
Nichtkommunikation besteht aus Barrieren, 309

**Basis**  
Definition, 52

**Beamte**  
Bauern versus, 333  
Scientology funktioniert nicht in Abwesenheit offizieller Aufsicht, 654

**Beaufsichtigung**  
Gedächtnis ist bei Beaufsichtigung von Posten und Funktionen unzureichend, 271  
Mitarbeiter, die zu viel brauchen, 130

**Beauftragter**  
auf Anweisungen warten, 779  
Beauftragter für Inspektionen, 645  
Zustand von Notlage und, 717

**Beauftragter für Inspektionen**  
Dinge, die nicht sein sollten, untersucht durch den, 691  
Vermieter stellt Schadenersatzforderung gegenüber einem Scientologen, Handhabung von, 645

**Beauftragter für Mitarbeiterausbildung**, 296  
Überprüfung von Mitarbeitern auf ihren Posten durch, 189

**Bedeutung**  
von Richtlinien kann durch erneute Interpretation verdreht werden, 594  
wenn nicht präzise Bedeutungen dafür gegeben werden, wird Organisation zu einer sehr verworrenen Tätigkeit, 779

**Bedrohung, drohen, bedroht**  
ernsthafteste Bedrohung für die Stabilität der Org, 188  
HCO ordnet andere Scientologen zur Hilfeleistung ab, in Zeiten von, 759  
HCO-Recht schützt das Ansehen und die Arbeitsstelle des Mitarbeiters davor, fälschlicherweise bedroht zu werden, 757

**Bedrohung, drohen, bedroht (Forts.)**  
Petition und, 783  
wenn man mit Bestrafung bedroht wird, wenn man einen Arbeitsgefährdungszettel einreicht, dann muss man einen zweiten Zettel einreichen, 695

**bedürftig**  
„Hoffnung“ ist der Inbegriff für Pennbrüder, 612

**Befehl**  
alle Untergebenen pauschal zu Anweisungsempfängern zusammenfassen, 578  
Anweisungen und veraltete Mitteilungszettel, 236  
Anweisungen verlangen, 575, 592  
auf Anweisungen warten, 779  
aufgehoben, bis sie abgeschlossen sind, 210  
aufhören, Anweisungen zu verlangen, und beginnen, zu beobachten und aufgrund unserer eigenen Vorhersagen zu handeln, 592  
Autorität, Anweisungen zu erteilen, kommt von, 576  
Beispiel, wie man sie aufsetzt, 176  
Beschleunigen Sie gültige Befehle, 600  
Bestätigungen von, 209  
Beziehung zwischen Richtlinie, Planung, Programmerstellung, Projekten, Anweisungen, Produktion und Existenzfähigkeit, 576  
Definition, 577  
die Richtlinien widersprechen, 696  
erste Anweisung, die LRH je an eine Org erteilt, 159  
falsch, wie man es feststellt, 602  
Führungskräfte können nicht die ganze Zeit in einem Elfenbeinturm sitzen und Anweisungen herausgeben, 733  
Führungskraft ordnet selten das Unmögliche an, 210  
Gefährlich, einen unrichtliniengemäßen oder Out-Tech-Befehl zu befolgen, 600  
geschrieben oder schriftlich, 598, 602  
glorreiche Unverantwortlichkeit von, 591  
haben Sie im höchsten Maße Recht bei Ihren -en, 662  
ich lasse keine Flut von Anweisungen los, 148  
ich versuche nicht, mit Fluten von ausführlichen Anweisungen zu erzwingen, dass ein Posten gehalten wird, wenn ein Scheitern offensichtlich ist, 149  
Inflow und, 175  
in Frage Stellen von, 593, 602  
irrelevante Anweisungen, die nichts mit den Statistiken zu tun haben, 724  
keine Anweisung kann ein Netzwerk oder eine Org abschaffen oder die Form einer Org verändern, 596  
kommen nicht auf der Ebene des Arbeiters an, 58  
Kooperation ist Befehlen übergeordnet, 588  
Lösungen und eindringliche Anweisungen, 202  
missverstandene Anordnungen, missverstandenes Wort in der Anordnung, 302  
missverstandene Befehle, klären und nachfragen, 602  
missverstandene Befehle werden nicht korrekt befolgt werden, 243  
Mitarbeiter erteilt und befolgt Anweisungen nur in seinem Lieblingsbereich, 236  
mit Befehlen auf jemand einhämmern, wie er seinen Posten handhaben soll, 148  
mündliche Tech, wie sie besiegt werden kann, 602  
nur der Gegenwart entspringende Anweisungen, 236  
Projekte erlauben Erteilen und Durchsetzen von Anweisungen, 576  
Rangfolge von, 779  
Richtlinien autorisieren Leute, Anweisungen zu erteilen, 576  
Richtlinie versus, 575, 576  
sollten nie ohne Daten, Erfahrung und Durchblick erlassen werden, 40  
spezifische, mikroskopische Anweisungen darüber, wie eine Arbeit auszuführen ist, sind nicht nur unmöglich, sondern vereiteln den Zweck von Posten, 127

## **Befehl (Forts.)**

- taktische Anweisungen, 834
- üblicher Trick, wird benutzt um Übereinstimmung zu erhalten, um einen Befehl oder Plan auszuführen, 598
- ungewöhnliche Lösungen werden vorgeschlagen, weil man sie nicht kennt, 243
- unklar, 243
- unnötige Entgegnung auf, 209
- unrealistische Anordnungen, 106, 203
- unrechtmäßige Befehle, Handhabung von, 778
- unrichtliniengemäßer Befehl, 597
- Untergebene, die die Führungsanweisungen nicht ausführen, 232
- Untergebene geben so viele Befehle heraus, die einem Vorgesetzten nicht bekannt sind und die quer zu seinen Linien verlaufen, 236
- verfallen, wenn sie nicht als Richtlinie wiederherausgegeben werden, 28
- verlangen, 588
- verlangt das Zeigen der exakten Richtlinie oder Tech, 600
- Verlieren oder Verlegen der, 242
- Versäumnis, für die Klarstellung einer Anweisung zu sorgen, 241
- verworrene und undurchführbare Anweisungen, 824
- von jedem Befehle annehmen, 727
- vorgeben, jemand hat einen LRH-Befehl, 598
- Vorgesetzte pauschal zu Anweisungserteilern zusammenfassen, 578
- wenn es nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr, 598, 602
- wie man monatelang keine Anweisung zu hören bekommt, 588
- wie man sie herausgibt, 731
- Willkürfaktoren versus, 589
- zeige es mir erst schriftlich, 599
- Zeitmaschine und, 184
- zerstörerische Anweisungen, 113, 811

## **Befehle erteilen, befehlen**

- ich erteile Befehle, die auf einer Vorhersage von Konsequenzen beruhen, 591
- ich glaube, dass zu befehlen zu dienen bedeutet, und es einem nur das Recht gibt, zu dienen, 147

## **Befehlskanal**

- Befehle und, 730
- Benutzung von, 191
- halten Sie die Org stabil, indem Sie ihre Linien stabil halten, 726
- keine wirkliche Aufmerksamkeit schenken, 742
- Sektion oder Unterabteilung durch nachlässige Befehlslinien entmocken, 731
- Übergehen von, 726, 730
- warum es lebenswichtig ist, diesen zu folgen, 731

## **Befehlskette, siehe Befehlskanal**

## **Befehlslinie, siehe Befehlskanal**

## **Befehlsposition**

- damit eine Org einer anderen Anweisungen erteilen kann, müssen sie einander ähnlich sein, 40
- einziges Privileg, welches sie mir übertrug, war das Recht zu dienen, 568
- Überspringen des korrekten Terminals in einer Befehlskette, 728
- wenn man ein Leben in einer Befehlsposition oder nahe einer Befehlsposition führen will, 474

## **Befolung**

- abgeänderte Befolung, 234
- Akzeptieren eines Beinahe, 241
- Befehlskanal wird aufwärts benutzt für, 191
- Befolung nachprüfen, 733
- Befolung wird per Telex gemeldet und dann die gleiche Information per Mitteilungszettel geschickt, 243
- Definition, 835

## **Befolung (Forts.)**

- Ethikpräsenz und Ausdauer und, 661
- Gegenabsichten, die im Weg stehen, 661
- LRH-Kommunikator sorgt dafür, dass Rons EDs befolgt werden, 537
- mangelnde Fähigkeiten, fehlende Befolung zu entdecken, 58
- missverständene Befehle werden nicht korrekt befolgt werden, 243
- Mitarbeiter, der nur in seinem Lieblingsbereich Anweisung erteilt und befolgt, 236
- strategische Planung und, 835
- zu ängstlich, die Befolung eines nicht richtliniengemäßen Befehls zurückzuweisen, 599

## **Beförderung von Personal**

- 90-Tage-Regel, 509
- Beförderung oder Entlassung aufgrund von Gerüchten, 39
- darauf achten, wer einem auf dem Posten nachfolgt, 510
- Organisation verliert ihre Linien und Terminale und Funktionen durch, 272
- Person, die einen neuen Posten übernimmt, befindet sich in einem Zustand von Machtwechsel, 509
- Posten wieder aufnehmen, weil er zusammengebrochen ist, 509
- richtig versus falsch, 38
- Richtlinien bezüglich Personen, die neu in einen Bereich in Notlage versetzt oder in ihn befördert werden, 718
- Tests, wer Beförderung oder Entlassung verdient, 39
- Verantwortung der Person, die befördert wird, 509
- wenn Zusammenbruch direkt nach einer Beförderung erfolgt, Grund, 509

## **Begierde**

- hat sich gegenüber Vernunft durchgesetzt, 379

## **Begreifen**

- hört auf, wenn man über ein missverständenes Wort oder einen missverständenen Begriff hinweggeht, 302

## **Begutachtungsausschuss, 629**

## **Beharrlichkeit, siehe auch Ausdauer**

- Ethikpräsenz und, 661
- versichert die Wahrheit, dass wir nicht umzubringen sind, 661

## **Behörde für Nahrungs- und Arzneimittel (Food and Drug Administration), 221**

## **Beichte**

- begrenzter Versuch, eine Person vom Druck ihrer Overt-Handlungen zu erleichtern, 397
- damit die Beichte ungefährlich und wirksam ist, muss sie von einem vollständigen Übernehmen der Verantwortung begleitet werden, 397
- Verantwortung des Individuums wird durch die religiöse Beichte nicht wirklich betont, 397
- von einigen als eine Art von Erpressung benutzt, 397

## **Beinahe, Akzeptieren eines, 241**

## **Beingness**

- Doingness, Havingness und, 333
- jeder hat die Möglichkeit, aufzusteigen in Bezug auf den Zustand, 616
- wie man eine echte Beingness verwirklicht, 335

## **Beitrag, beitragen**

- ausstehende Beiträge einsammeln, 530
- Beschreibung, 567
- dass man zu einem wichtigen Team gehört, ist ein Beitrag, den man zurückbekommt, 568
- Kind, das beiträgt versus eines, das nicht beiträgt, 749
- Kinderpsychologie und, 749
- Mitarbeiter gestatten, etwas zu erhalten, ohne beizutragen, 747
- professionellen ~, wer ihn erhalten kann, 643

- Beitrag, beitragen (Forts.)**  
was von einem Mitarbeiter als Beitrag erwartet wird, 568  
Zurückerkennen von zu viel gezahlten Beiträgen, 551  
Zurückzahlen von zu viel gezahlten Beiträgen (für Bücher), es sei denn, es handelt sich um eine Spende, 551
- beitragsfreie Dienste**  
Austausch in Überfluss ist kein, 351  
Beitragsfreistellung von Dienstes oder Materialien, 344  
danach trachten, Beiträge für kleine Dienste zu verlangen, die beitragsfrei sein sollten, 344
- Beitragsleistung**  
Unterabteilung 7 erwirkt, 530
- Beitragsnachlass**  
unrechtmäßig, 344
- bekannt**  
Richtlinie, um bekannt zu sein, muss sie existieren und auffindbar sein, 220
- belästigen, belästigt**  
nichtrichtliniengemäße Befehle und, 599  
wie man vermeidet, sich belästigt, herumkommandiert und unterdrückt zu fühlen, 591
- belehrende Herangehensweise, 555**
- Belohnung, belohnen**  
Abwärtsstatistik belohnen, 4, 748  
Anerkennung und Bestätigung, 568  
danach trachten, seine eigenen Belohnungen über das hinaus zu erhöhen, was man persönlich verdient, 349  
Definition, 568  
Erfolg und, 143  
Ergebnis, wenn Arbeit nicht mehr belohnt wird, 141  
nur ein Komitee der Beweisaufnahme kann Suspendierung oder Zurückziehen empfehlen, 766  
Produktion und, 139  
Stolz auf eine gut gemachte Arbeit, 748  
wenn man Abwärtsstatistiken belohnt und Aufwärtsstatistiken bestraft, erhält man Abwärtsstatistiken, 138
- Bemühung, Schulter an Schulter**  
gemeinsame Kraft aller Scientologen, 549
- Beobachtung, beobachten**  
aufhören, Anweisungen zu verlangen, und beginnen, zu beobachten und aufgrund unserer eigenen Vorhersagen zu handeln, 592  
Fähigkeit zu beobachten und Einsicht, 40  
Früchte der Beobachtung unzugänglich für Person, 13  
IQ und, 13  
Mangel an, 612  
vor dem Erteilen von Anweisungen, 594
- Beratendes Komitee**  
Protokolle von Mitarbeiterversammlungen werden dem Beratenden Komitee vorgelegt, 837  
sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen, die von der Beratenden Versammlung herausgegeben wurden, dürfen nur im Hinblick auf Sekretäre personelle Veränderungen vornehmen, 725  
Zusammenbrüche und, 510
- Beratende Versammlung**  
darf nur Direktoren Anweisungen erteilen, 725  
Funktion, 47  
Konferenz-Weiterleitung und, 191  
Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 47  
Zusammenbrüche und, 509
- Berauben**  
Definition, 351  
Indikatoren, 678
- Berauben (Forts.)**  
Verantwortlicher, der um eines persönlichen Gefallens willen zulässt, dass die Org beraubt wird, 679
- Berechnung der Spendenbeiträge**  
Führungsrat und, 537
- Bereich**  
ständige Quelle von Schwierigkeiten, wonach man Ausschau halten muss, 744  
Ursache sein über jemandes Bereich, 611
- Bereitwilligkeit**  
aufgezwungene Doingness und, 400  
Rehabilitieren von, 401
- Bericht, berichten**  
abgelegt in den Ethikakten, 689  
Abschlüssen, Berichten von, 239  
Alter-is-Bericht, 687  
Arbeitsgefährdungsbericht, 688  
Ärgernisbericht, 688  
ausgeschmückte Berichte, 210  
bei Mitarbeitern mit hoher Statistik untersuchen Sie die Person, die den Bericht eingereicht hat, 145  
Bericht über falsche Attestierung, 688  
Dev-T-Bericht, 688  
Dinge, die an sie berichtet werden müssen, 718  
Dinge, die nicht sein sollten, wie man sie berichtet, 691  
einzige, die sofort aufgegriffen werden, 689  
Empfänger des Ethikzettels hält ihn nach sorgfältiger Erwägung für ungerechtfertigt, Handhabung für, 697  
Empfänger eines Ethikzettels sollte zunächst einmal einen genauen Blick auf seine Handlungen werfen und sehen, was getan werden muss, um eine Wiederholung des Verstoßes zu vermeiden, 697  
Falscher-Bericht-Bericht, 688  
Fehlerbericht, 688  
Form, in der sie geschrieben werden, 687  
Fundbericht, 688  
kein Bericht, Anklage, 310  
Kein-Bericht-Bericht, 688  
kein Bericht, Dev-T und, 234  
keine Person darf für das Ausstellen eines Ethikzettels bestraft werden, 698  
man verlangt vollständige Einzelheiten, keine halben Berichte, 256  
Missbrauchsbericht, 687  
Mitarbeiter müssen persönlich bestimmte Berichte in schriftlicher Form machen, 687  
Nicht-Befolgungsbericht, 688  
Off-Policy- oder Out-Tech-Befehle, Reporten von, 600  
Outflow von Berichten an andere Org-Mitarbeiter, 175  
Schadensbericht, 687  
Schwerverbrechensbericht, 688  
schwerwiegendste, 689  
Statistik jedes Postens, für den man verantwortlich ist, wöchentlich berichten, 371  
Studenten und Preclears müssen Angelegenheiten, die unter die Rechtskodizes fallen, an HCO berichten, 759  
technischer Alter-is-Bericht, 688  
technischer Nicht-Befolgungsbericht, 688  
Teufelskreis von Ethikzettel, der zwischen zwei Personen hin- und hergeht, 697  
unbegründete Berichte, 771  
Untätigkeitsbericht, 687  
unternommene Schritte der Zustandsformel müssen einer nach dem anderen berichtet werden, 716  
Verbrechensbericht, 688  
Vergehensbericht, 688  
Verlust- oder Diebstahlsbericht, 688  
Versagen, Berichte zu machen, 687  
Verschwendungsbericht, 687  
vollständigen mündlichen Bericht über jeden gestohlenen Artikel geben, 692



**Bericht, berichten (Forts.)**

- Weiterleiten von, 687
- wie man einen Ethikzettel handhabt, von dem der Empfänger meint, er sei inkorrekt, 697
- wie viele sich ansammeln können, bevor Ethik etwas unternimmt, 689
- willentlich und wissentlich falscher Bericht auf einem Ethikzettel, Handhabung, 698
- zu berichtende Dinge, 692

**Bericht über falsche Attestierung**

- Definition, 688

**Beschluss**

- Erfordernisse, damit ein Mitarbeiterbeschluss angenommen oder definitiv abgewiesen werden kann, 837

**Beschuldigung**

- Fall zu beschuldigen ist Wirkung, 610
- getadelt zu werden, stumpft das Ursache-Sein manchmal ab, 611
- irgendeine Beschuldigung akzeptieren und danach handeln, 773
- Sicherheit des Individuums ist vollständig davon abhängig, dass die volle Wahrheit jeder Beschuldigung nachgewiesen wird, bevor irgendeine Maßnahme ergriffen wird, 775

**Beschützen, Schutz**

- Aufwärtsstatistiken und, 714
- beschützen Sie nicht ineffektive Mitarbeiter, 132
- Ethikschutz
- Ethikschutz, Blauer Stern, Grüner Stern, Gold-Stern und, 621
- vor nicht richtliniengemäßen Befehlen, 598
- vor Personal, das uns alle überlastet, 130
- worin Ihr größtmöglicher Schutz liegt, 762

**Beschwerde**

- diejenigen, die ihre Arbeit am schlechtesten verrichten, die größte Anzahl von ~ vorbringen, 129
- hauptsächliche ~ der Öffentlichkeit, 165
- was man sagen soll, wenn sich jemand zu sehr über eine Org beklagt, 566
- werden dem HCO-Personal vorgelegt, 757

**Besen**

- neue Besen lieben es, alles aufzukehren, 510

**Besitz, Besitztum**

- Bestandskarten und, 627
- drei Arten in Scientology Orgs, 628
- Lebensstandard und, 346
- nur eine Person kann eine Sache besitzen, selbst wenn es von zwei Personen benutzt wird, 628
- Missbrauch von, 628
- Postenmaterial und, 627
- Postenversetzung und, 628
- Sie besitzen diejenigen Dinge, die unter Ihrer Verantwortung stehen, 627
- was niemandem gehört, Resultat, 627

**Besserwisser, Herr**

- Beispiel für Out-Admin, 77

**Bestandskarte**

- Ausstattung und, 629
- geführt für Titel A und B, 628
- wer verantwortlich ist, dass man Bestandskarten hat, 629

**Bestätigung**

- dafür wird gewöhnlich weitaus härter gearbeitet als für bloße Bezahlung, 568
- Kommunikationslinien einer Führungskraft und, 209
- Unterabteilung 13 bestätigt Leute, 532

**bestehen bleiben**

- was nicht bewundert wird, neigt dazu, 406

**Bestrafung, bestrafen**

- degradiert denjenigen, der bestraft, 398
- einziges wirkliches Verbrechen, für das man von den heutigen Regierungen bestraft werden kann, 827
- Erpressung und, der Grundgedanke aller üblen Machenschaften, 396
- Führungskraft, die versäumt, einen Zustand zuzuweisen oder durchzusetzen, 705
- funktioniert nur minimal, 408
- für das Brechen des Mitarbeitervertrages, 640
- Gesellschaft, die sie zuspricht, befindet sich auf dem Holzweg, 399
- Leute, die Overts begangen haben, verlangen nach, 399
- machen Sie die Strafen für Nicht-Befolgung und falsche Berichte zu grauenhaft, um konfrontiert zu werden, 232
- Mensch kann nicht wirklich Bestrafung anvertraut werden, 380
- mündliche Tech und, 603
- Nichtproduktion und, 139
- Opfer verlangt nach, 399
- Scientology Recht und, 757
- Ungerechtigkeit und, 380
- unrechtmäßige Beitragsnachlässe und die Beitragsfreistellung von Diensten, Bestrafung für, 344
- Verbrecher strafen, 561
- verdoppelt sich jedoch, falls ein solcher Verstoß nach dem Ablauf der Frist entdeckt wird, 439
- Verdopplung, wenn ein Zustand des normalen Arbeitens gebrochen wird, 714
- Verdreifachung, wenn ein Überfluszzustand gebrochen wird, 714
- Vergehen und, 795
- Vergehen unterliegen befehlsgemäß direkter Bestrafung, 798, 799
- Vervierfachung, wenn ein Machtzustand gebrochen wird, 714
- weitere Verschlimmerung der Overt-Folge, 398
- wenn man Abwärtsstatistiken belohnt und Aufwärtsstatistiken bestraft, erhält man Abwärtsstatistiken, 138
- Wer würde strafen, wenn er retten könnte?, 395
- wird für Nichtexistenz nach 30 Tagen angewandt, 708
- Zustandsformel für neu auf Posten eingesetztes Personal, 432

**beteiligte Partei**

- keine höhere Führungskraft der Org kann als beteiligte Partei in Berufungsangelegenheiten genannt werden, wenn ein Untergebener darum ersucht, 758
- versuchen Sie nicht, Führungsratsmitglieder als solche zu nennen, 758

**Betrachtung**

- Dummheit ist das Nichtkennen von, 415
- Kommunikation und, 309
- Wahrheit ist die exakte, 415

**betreiben**

- das, was produziert, betreiben, um ein Produkt zu erhalten, 328

**Betrug**

- Definition, 325
- nach Vertrauen, 485

**Beurlaubung, Abwesenheitserlaubnis, Urlaub**

- dazu benutzt, um längeren Urlaub zu nehmen, 811
- Personal hat ein Anrecht auf seinen jährlichen Urlaub, 811
- Richtlinie über, 808
- Security-Checks und, 808
- Touren werden dazu benutzt, um längeren Urlaub zu nehmen, wobei die Organisation die Ausgaben bezahlt, 811

**Bevölkerung**  
 Maschinen gestatten Wachstum in, 348  
 nahezu bis an den Punkt der Auslöschung gebracht, 92

**Bewegung**  
 Tätigkeiten in einer Organisation können alle unter der Überschrift von Partikelbewegung und -veränderung klassifiziert werden, 122  
 vertikale Anordnung von Bewegung, damit ein Fluss stattfindet, 100

**Bewunderung**  
 Leben von, 469

**Bewusstlosigkeit**  
 missverständenes Wort und, 302  
 Wesen, das offensichtlich bewusstlos ist, ist immer noch im Recht und setzt andere ins Unrecht, 406

**Bewusstsein**  
 Fremdabsicht stammt von Unbewusstheit, 660  
 schaltet sich nach einem missverständenen Wort ab, 302

**Bewusstseinsstufen, 104**  
 Org Board und, 102

**Bezahlung, Gehalt**  
 Anerkennung und Bestätigung versus bloße Bezahlung, 568  
 angemessen, wenn Mitarbeiter hart arbeiten, 637  
 Austausch, Einnahmen der Org und, 353  
 Beispiele, wie Mitarbeiter ihrer Entlohnung und ihres Wohlstands beraubt werden, 342  
 Beschneidung, wenn man es zulässt, dass sich Mitteilungszettel oder Briefe auf dem Schreibtisch anhäufen, 179  
 Comm-Ev kann in Fällen von Ungerechtigkeit verlorengegangene Bezahlung zusprechen, 758  
 Einkommenskürzungen und Entlohnungssumme, 341  
 geringe Entlohnung, Grund für, 341  
 gute Bezahlung, mehr Dissemination und, 128  
 gute Bezahlung, wie man zehnmal so groß ist und weitaus mehr Geld hat, 721  
 gute Bezahlung, wie Sie Ihre ~ steigern, 369  
 Idee, dass jeder die gleiche ~ erhalten sollte, 349  
 keine Bezahlung, nicht genutztes Personal und, 290  
 keine Entlohnung, also kann ich niemanden mehr einstellen, 290  
 kommt von den Statistiken der Organisation, 369  
 korrupte Aktivitäten versus, 679  
 lässt Gehälter korrekt und pünktlich auszahlen, um die Mitarbeiter bei guter Laune zu halten, 530  
 letztes Gehalt vor dem Weggehen muss zurückgehalten werden, bis der Security-Check gemacht worden ist, 808  
 Mitarbeiterauditing an externen PCs gegen Bezahlung, Auswirkungen auf die Mitarbeiterbezahlung, 637  
 Mitarbeiter bestimmt die, 353  
 Mitarbeiter dabei zu unterstützen, eine bessere Arbeit auszuführen, resultiert in einem höheren Gehaltsscheck, 136  
 Mitarbeiter erhält Lohn im Verhältnis dazu, was er produziert, 370  
 niedrige, 132  
 niedrige, Grund für, 56, 159, 370  
 niedrige, schlecht bezahlte Mitarbeiter, Grund für, 370  
 Organisation, in der jeder überarbeitet und unterbezahlt ist, 735  
 Org-Image in der Öffentlichkeit und, 159  
 unangemessen, wenn Richtlinien nicht eingehalten werden, 637  
 Voraussetzungen für vollen Lohn, 320  
 was zu tun ist als Mitarbeiter, wenn Sie mehr Geld brauchen, 638  
 wovon es abhängt, 351

**Bezahlungseinheit**  
 Erhöhung der, 175  
 hängt davon ab, dass jede Unterabteilung und jeder Posten ursächlich agiert, 127  
 höhere Einheiten oder Entlohnung erhalten, 132  
 Ursache, wenn sie niedrig sind, 56

**Bibliothek**  
 Ordnung versus Unordnung, Inspektion und, 517

**Bildung**  
 über persönliches Erscheinungsbild, Manieren und Sauberkeit wird an modernen Schulen nichts gelehrt, 158

**Bismarck, Otto von**  
 Psychiatrie, Psychologie und, 167

**Bitte**  
 Beispiel, wie man sie aufsetzt, 176

**Blauer Stern, 620**

**blaues Auge**  
 beim ersten Nadelstich, 684

**Blitz, schlägt ein wie der**  
 Ethik, 769

**Blondine**  
 Beispiel, Gefahrzustand für die erste Dynamik, 445

**Bolivar, Simon**  
 Befreier von Südamerika, 463  
 besaß nicht wirklich die Tapferkeit, die nötig ist, um Menschen mit weniger scharfem Verstand zu trauen und ihren oft schockierenden Patzern zuzusehen, 469  
 dachte, er könnte Dinge zurechtglücken, 465  
 Ehrungen bedeuteten ihm sehr viel, 468  
 erkannte nie einen Unterdrücker, 467  
 hatte kein persönliches Geschick für Finanzen, 465  
 kannte sich nur mit militärischer Organisation aus, 465  
 schwächte seine Freunde und ignorierte seine Feinde, einfach aus Versehen, 467  
 sein größter Fehler, 467  
 stieg nicht aus und dankte von einer diktatorischen Position ab, 467  
 versäumte es auch, den ausgedehnten und weitläufigen Charakter seiner Länder zu erkennen und strebte daher eine straff zentralisierte Regierung an, 467  
 verschwendete seine Gegner, 468  
 war Theater, 469

**Boom**  
 Gründe für, 625  
 Grundlegender Mitarbeiterhuth verursachte Org-Boom, 6  
 Ursachen für, 70

**böse, siehe auch gut**  
 alles, was die Zerstörung von Individuen oder der Gruppe verursacht oder die Zukunft der Rasse beeinträchtigt, 386  
 Börsartigkeit, Krankheit und Zerfall gehen oft Hand in Hand, 384  
 Böses ausmerzen, das der Mensch sich selbst antut, 395  
 böses Verhalten ist Nichtüberleben, 385  
 Gegenteil von gut, 384  
 Kollektivdenken ist, 652  
 Konfrontieren von, 709  
 scheinbarer Triumph des Bösen, 386  
 so viel Böses in den Besten von uns, 670  
 Stärke hat zwei Seiten, eine für das Gute und eine für das Böse, 664  
 Thetane versuchten, alles Schlechte auf der Welt zu absorbieren, 398  
 wenn er sich auf den Pfad des Bösen begibt, versucht der Mensch, sich selbst in Schranken zu halten, 745  
 Withhold als Ursache für fortwährendes Übel, 398

**böse Absicht**  
Person versucht, diese zu unterdrücken, 384

**Bosheit, böswillig**  
Petition und, 784  
selten irgendwelche Böswilligkeit in Dev-T enthalten, 258  
Versuchen, jemand zu verletzen durch boshafte Gerede, 647

**Boss, siehe auch Vorgesetzter**  
ihren Vorgesetzten veranlassen, alle Informationen zu sammeln, 201

**Bote**  
Akzeptieren eines Beinahe, 241

**Botschaft**  
Kommunikationszyklus und, 168

**Brief, 159**  
beantworten Sie die Fragen der Leute, 179  
Fragen einer Person beantworten, 565  
gehen auf die Kommunikationslinien, 181  
Größe, nicht die Qualität der Versandlisten und Anzahl von Mailings und Briefen an diese bestimmen die Bruttoeinnahmen, 540  
Kanäle aufzeigen, auf denen Briefe fließen, 252  
korrekt adressiert und nicht an verschiedene Adressen für dieselbe Person, 159  
Macht einer Org ist proportional zur Schnelligkeit des Partikelflusses, 244  
normale Mitteilungszettel, 181  
Schauen Sie in den Körben der Leute nach, 227  
schreiben Sie so, als ob Sie neue Neuigkeiten haben, 545  
Sekretäreinheit tippt Antworten auf Briefe, 179  
unbeantwortete Briefe, 829  
Unterabteilung 11 schreibt an mögliche Studenten, 531  
Unterabteilung 12 schreibt Briefe an potenzielle PCs, 532  
weißes Papier für Briefe an das Feld, 177  
zulassen, dass sie sich auf dem Schreibtisch anhäufen, schneidet die Kommunikationslinien der Org ab, 179

**Briefregistrar**  
Abteilung 2 und, 542  
arbeitet daran, Fragebögen und Post von denjenigen anzusammeln, die auf Werbung ansprechen, 529  
Beispiel der Wirkung einer destruktiven Anweisung auf, 593  
Dienst anbieten, den die Person bereits in Anspruch genommen hat, 565  
schreibt, ohne dass er die Folder der Person vor sich hat, 565  
Versäumnis, die Fragen einer Person zu beantworten, 565

**Britannien**  
Inspektion vor dem Tatbestand, 561  
römische Expansion und, 43  
Schrumpfung von, 44

**Brücke, 104**

**Brutalität**  
Beseitigung davon, Missbräuche in der geistigen Gesundheit und, 649

**Bruttoeinnahmen, siehe auch Einnahmen**  
einziger Weg, der ~ einbringt, 542  
Puschen der Bruttoeinnahmen, 827  
übergeordnetes Datum, 540  
Zentralakten und, 541

**Bruttoeinnahmen geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiter, 613, 369**

**Buch**  
älteste Dianetik und Scientology Bücher sind für den Großteil der Menschheit brandneu, 544  
C/S sollte ein Experte sein bezüglich, 589  
Geschwindigkeit des Flusses von, 557  
Grundlagen sind in unseren allerältesten Büchern enthalten, 589  
Rückantwortkarte hinten in jedem Buch, 721  
sorgt dafür, dass Bücher und Kassetten in Buchhandlungen kommen, 533  
versichern Sie sich, dass Bücher zur Hand sind, und liefern Sie sie, 551  
Werbeaktionen und, 527, 529, 533  
Werbung und, 721  
werden regelmäßig an Scientologen versandt, 529  
Zurückerratten von zu viel gezahlten Beiträgen, 551

**Buchhalter**  
Out-Ethik und Schwierigkeiten von, 232

**Buchhaltung**  
Faktura-Ablagesystem und, 565  
hat das Recht, guten technischen Dienst zu fordern, 55  
wo sich Nachlässigkeit breit macht, 565

**Buchhaltungsaufzeichnungen**  
Langlebigkeit aufgrund von, 58

**Buchkäufer, 529**  
wie man neue Buchkäufer handhabt, 721

**Buchkonto**  
Stadtbüros und, 723

**Buchladen, siehe Buch, Bücher**

**Buchverkauf, siehe Buch, Bücher**

**Bürgerunruhen**  
grundlegende Ursache für, in den USA, 60

**Büro**  
der Mensch ist am wenigsten effektiv in seinen größten Büros, 720

**Bürokratie**  
Dev-T verursacht die Zunahme von, 227  
Hyperbürokratie, Ursache von, 348  
können aufgebaut werden, in denen es keine erkennbaren und festgelegten Produkte gibt, 335  
System des Weiterreichens, 570

**Büro von LRH, 719**  
Ethikautorität und, 716  
genehmigt Einführung neuer Linien und Posten oder Veränderungen in bestehenden, 188  
Komitees der Beweisaufnahme und, 763  
Petitionen und, 786  
Werbeaktionen von, 537

**Büro von L. Ron Hubbard, Autorisierungssektion für Entwürfe und Planungen**  
Genehmigung von Projekten, 583

**Button**  
Anerkennungsbutton, 90  
der Eigenwichtigkeit, 13

## C

**Cäsar, Julius, 43, 45**

**Cave-in**

Posten, der über einer Person zusammenbricht, die völlige Wirkung ist, 127

Chaldäa, 666

## Chance

ich gebe einer Person auf einem Posten sehr viele, 148  
wenn wir jetzt keine gute Arbeit leisten, erhalten wir  
vielleicht niemals eine andere Chance, 126

## Chaos

Definition, 31, 252  
grundlegende Situation in diesem Universum, 247  
Ordnung versus, 252  
unproduktives Chaos, Handhabung, 259  
Ursachen von, 36, 271  
wenn Leute beliebige oder alle Hüte tragen, 282

## Checkout

etwas vom Hut studieren und Checkouts auf den  
Posten wird jeden Tag durchgeführt, 261  
High-Crime-Checkouts auf PLs, 83  
wann eine vollständige Überprüfung der Person auf  
Richtlinien angewendet wird, 215

## Checksheet

Herabsetzung von, 19, 80  
standardisierte Posten-Checksheets, 289  
Verantwortung von Führungskräften für, 319  
wann einem OEC-Checksheet etwas hinzugefügt  
werden darf, 7

## Chinesenschule

Definition, 259  
Dev-T, gehandhabt durch, 259, 264  
Org Board und, 259

## Chruschtschow, Nikita, 56

## Clear

Demokratie ist nur in einer Nation von Clears  
möglich, 124  
einzige Person, der Sie völlig vertrauen könnten, ist  
ein, 207

## Clearing

einzigen Dinge, die auf lange Sicht zählen werden, 89

## Comm-Ev, *siehe auch* Komitee der Beweisaufnahme für das Befolgen von Off-Policy Ausgaben oder Befehle, 598

Gold Stern, Grüner Stern und, 621  
technische Terminale können nur Komitees der  
Beweisaufnahme erhalten für das Verletzen von  
HCO-Bulletins, LRH-Tonbandvorträgen oder  
-Ausgaben, 598  
um ein Komitee der Beweisaufnahme ersuchen,  
wenn jemand gezwungen wird illegalen Befehlen  
zu folgen, 599  
wenn Comm-Ev abgehalten ist und sämtliches  
Beweismaterial zur Überprüfung an die Sea-Org  
weitergeleitet ist, 621  
wird nicht gegeben für das Nichtbefolgen von  
Richtlinienbriefe der Vorstände, Technische  
Bulletins der Vorstände oder Targets oder Befehle  
die HCO-Richtlinienbriefe verletzen, 597  
wird nur für jene Dinge gegeben die Richtlinien  
verletzen, 597  
Zustand von Notlage und, 717

## Computer(s)

Verwaltung und, 824

## Confessional

Nichtkooperation bei der Durchsetzung der  
Confessional-Technologie, 804

## Cramming

Studieranweisung-Cramming-Studiumswiederholungs-  
Entlassungs- System, 263, 265

## Crashing MU

wird von da an die Fähigkeit blockieren, zu studieren  
oder Daten anzuwenden, 302

C/S, *siehe* Fallüberwacher

CSW, *siehe* abgeschlossene Mitarbeiterarbeit

# D

## Dasein

dynamisches Prinzip des, 383  
gesamtes Dasein nach seinem langen Sturz wieder  
aufwärts zu wenden, 93

## Datenserie

Verwaltungsherabsetzungen und, 80

## Datenserie-Auswerter-Kurs

warum Sie es tun sollten, 600

## Datum, Daten

abgeschlossene Mitarbeiterarbeit und, 201, 202  
alarmierend, 201  
Anweisungen und Daten, 40  
Auditor, der Daten weglässt, 310  
falsche Berichte und Unkenntnis von, 586  
falsche Lösungen, die ohne vollständige Daten  
gefunden werden, 202  
fehlende Daten und das Zuschreiben von falscher  
Ursache, 224  
Fragment mit alarmierenden Daten übergeben, ohne  
das Gesamtbild zusammenzufassen, 201  
gegebene Lösung kann nur so gut sein wie die zur  
Verfügung gestellten Daten, 219  
gekochte Daten, 38  
Herabsetzen von Unterdrückung von Daten, welche  
der Menschheit helfen würden, 650  
kommen aus der tabellarischen Erfassung von  
Handlungen und Mengen in Organisationen, 40  
Kommunikationslinien sind eine lausige Quelle  
von, 192  
man studiert das Gebiet, man nimmt die Daten, die  
man bekommen kann, man entwickelt die, die  
man nicht bekommen kann, man wendet an, was  
man herausfindet, 338  
Meinung versus, 210  
rohe Daten, Nutzen bei der Auswahl und Beförderung  
von Personal, 37  
Unfähigkeit, Dinge zu konfrontieren, verhindert, dass  
Gruppenmitglied Daten anwendet, 66  
Untergebene(r), Daten von, 205  
Versäumnis, seine Vorgesetzten über relevante Daten  
zu informieren, 236, 241  
wie zu wenig oder falsche Daten eine Linie verstopfen  
können, 126  
wir haben alle nötigen Daten, um Orgs zum Boomen  
zu bringen, 841

## Datum, Daten (zeitl.)

Mitteilungszettel und, 184  
Mitteilungszettel werden datiert, 177  
Schauen nach Mitteilungs- und Briefdaten in den  
Einganskörben der Leute, 227

## degradiertes Wesen

aufspüren und hinauswerfen, 709

## Degradierung, degradieren

amtierende oder stellvertretende Ernennung,  
Degradierung von, 763  
Anstrengung, einen anderen ins Unrecht zu setzen,  
resultiert nur in Degradierung, 407  
Entlassungen, Versetzungen und, 763  
für verräterische Nachlässigkeit, 320  
HCO-Recht verhindert fälschliche Degradierung, 757  
Komitee der Beweisaufnahme ist erforderlich für, 766  
niemand kann ohne Grund degradiert werden, 762  
PC-Klassifizierung wird nicht berücksichtigt bei, 635

## **Degradierung, degradieren (Forts.)**

unausweichlich, wenn das Recht zu dienen unterbrochen oder verweigert wird, 568  
unrichtigerweise degradiert, Handhabung, 763  
wann jemand degradiert werden kann, 763  
Zustand von Notlage und, 757

## **Delirium Tremens**

von Zentralen Organisationen, 197

## **Demokratie, demokratisch**

Aberration und Demokratie, 652  
erste wahre Demokratie, Notlage der, 652  
hat uns Inflation und Einkommenssteuer gebracht, 13  
kollektives Denken der reaktiven Banken, 652  
nur möglich in einer Nation von Clears, 124  
Scientology gibt uns unsere erste Chance, eine wirkliche ~ zu haben, 652  
Unterschiede im Wohlstand zwischen Demokratien der Vereinigten Staaten und England und dem Supersozialismus von Russland, 735  
wäre in einer Irrenanstalt ein riesiger Witz, 651  
warum man bei der Wahl einer Führungsperson nicht demokratisch sein sollte, 123  
Widerwille zu handeln, 400

## **Denken, siehe Gedanke**

## **Depression**

Gründe für, 625  
nicht richtliniengemäße Aktionen werden gefolgt von, 597

## **Depression (Wirtschaft)**

in einen desorganisierten Bereich zu kommunizieren, 246  
Terminale, und, 246  
Umdrehen von Richttilinen und Anweisungen verursachen Desorganisation, 575  
woraus sie besteht, 282

## **destruktive Anweisung, 594**

## **Deutschland**

förderte den russische Aufstand und finanzierte Lenin, 667  
Hitler und, 45  
zerschmettert von der Psychiatrie, 59

## **Dev-T, siehe entwickelter Verkehr**

## **Dev-T-Bericht**

Definition, 688

## **Dev-T-Packs, 260, 262**

## **Dev-T-Überprüfung, 238**

## **Dev-T-Verzeichnis, 228, 260**

## **Dev-T-Zettel**

Schreiben von, 260, 263

## **Dianetik**

alle Fortschritte bezogen sich darauf, die Grundlagen besser in den Griff zu bekommen, 589  
Ergebnisse treten nur auf, wenn die Tech korrekt angewandt wird, 59  
hat niemals unter einem Mangel an Programmen gelitten, 817  
herabsetzen von, 19  
immer, wenn wir als eine Organisation grundlegende Philosophie verletzen, geraten wir in trübes Wasser, 589  
ist neu, 544  
lebende Beispiele, was sie bewirken kann, 159  
*Leitfaden für den menschlichen Verstand, Der, C/S* sollte ein Experte sein bezüglich, 589  
mehr und mehr von der Technologie sickert, 3  
*Ursprüngliche These, Die, C/S* sollte ein Experte sein bezüglich, 589  
Weg aus diesem Hexenkessel hinaus, 544  
Wiedereinsetzen der vollständigen Verwendung und Lieferung von, 21

## **Dianetik (Forts.)**

wir werden in dem Ausmaß vorankommen, wie Dianetik und Scientology in den Händen von Auditoren funktionieren, 161

## **Dianetik: Die Entwicklung einer Wissenschaft**

Tech über Willkürfaktoren, 589

## **Dia-Vorführungen**

erzeugen öffentliches Interesse und Goodwill, 170

## **Diebstahl, stehlen**

Berichten über, 692  
Strafanzeige wird erstattet, wenn die Person abhaut und in der Folge irgendwelche Gelder oder Eigentum der Organisation fehlen, 808  
versuchtes Besitzergreifen von Produkten ohne Unterstützung, 325  
zu ergreifende Maßnahmen, 692

## **dienen, Recht zu, 147, 568**

## **Dienst(e)**

auf unehrliche Weise beitragsfreie Dienste von einer Org erhalten, Handhabung, 642  
Beitragsfreistellung von Diensten oder Materialien, Handhabung, 344  
bekommt Leute auf höhere Dienste durch den Briefregistrar oder telefonische Kontaktaufnahme, 542  
Buchhaltung, die Geld für Dienste einzieht, hat ein Recht zu fordern, dass die Dienste gut sind, 55  
danach trachten, Beiträge für kleine Dienste zu verlangen, die beitragsfrei sein sollten, 344  
darauf bestehen, dass ein Posten das Produkt bzw. die Dienste dieses Postens erbringt, 256  
darauf bestehen, dass ein Posten das, was zu dem Posten gehört, originiert, die Pflichten dieses Postens ausführt oder das Produkt bzw. die Dienste dieses Postens erbringt, 256  
Erwartungen der Öffentlichkeit an, 171  
Ethik-Officer und, 665  
Goodwill und, 170  
höhere Orgs bekommen Leute auf höhere Dienste, 542  
Image und, 158  
Mission, die durcheinander ist oder keine guten Dienste gibt, Grund, 60  
müssen wertvoller sein als das, was es kostet, sie zu produzieren oder bereitzustellen, 53  
Nachfrage nach, 49, 170  
Orgs existieren, um Materialien und Dienste anzubieten und zu geben, 92  
sauberer, geschmackvoll gekleideter Mitarbeiter erweckt Vertrauen und bewirkt die Bezahlung von Rechnungen, 153  
Strafe für die Beitragsfreistellung von Diensten, 344  
technischer Dienst sollte von denkbar bester Qualität sein, 55  
unaufmerksam und schlechter Dienst beenden Expansion, 111  
vernachlässigen es jedoch, gute Dienste gegen einen angemessenen Beitrag durchzuführen, die ihre neuen Leute aus der Öffentlichkeit zu höheren Diensten hinführen, 344  
Werbeaktionen der Org und, 527  
wichtige Leute und, 159

## **Diktatur**

entsteht nur deshalb, weil der Bürger über die Grundlagen der Organisation nicht Bescheid weiß, 5

## **Dilettant**

Definition, 673  
verweichelte Dilettanten, 17

## **Dinge, die nicht sein sollten**

wie man sie berichtet, 691

## **Dinge zurechtglühen**

Bolivar, und, 465

## Direktive

- Grund, aus dem 90 Prozent der Direktiven verabschiedet werden, 58
- keine Direktive darf irgendeinen Richtlinienbrief oder irgendein HCOB abändern oder aufheben, 596
- keine Direktive kann ein Netzwerk oder eine Org abschaffen oder die Form einer Org verändern, 596
- Verwaltungsdirektive, 28

## Direktor, *siehe auch* Unterabteilungsleiter

### Direktor für Ausbildung, D of T

- Akzeptieren von Studenten auf Kurs, ohne den Beleg über den erbrachten korrekten Beitrag zu sehen, 344
- Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die korrekte Technologie angewendet wird, 12
- stellt sicher, dass Studenten nur korrekte Technologie beigebracht wird, 218
- versucht, den Ethik-Hut zu tragen, 189
- Werbeaktionen von, 531

### Direktor für Inspektionen und Berichte

- Pflichten des, 664

### Direktor für Kommunikationen

- überfällige interne und externe Mitteilungszettel, Handhabung, 183

### Direktor für Prozessing, D of P

- Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die korrekte Technologie angewendet wird, 12
- darf sich selbst keine einzelnen PCs für vollständige Intensive zuweisen, 636
- Direktor für Prozessing befolgt, indem er dafür sorgt, dass die Preclears Gewinne erzielen, einfach Richtlinien, 218
- kann keine PCs nehmen, 820
- Mitarbeiter-Auditor-Anordnung, 820
- sich in Streit befindliche Ko-Auditoren wenden sich an den, 758

### Direktor für technische Dienste

- keine Aufzeichnungen über die Anzahl der Auditing-Stunden, für die PCs Beiträge entrichtet haben, 344

## Disziplin, Disziplinierung

- Abhilfe, um bessere Disziplin und ein Gedeihen in einer Gruppe zu erreichen, 782
- erringen den Sieg durch Kooperation und, 719
- Expansion und, 41
- grobe Richtschnur für die Härte von, 770
- Großteil der Wog-Disziplin besteht einfach aus harter Ungerechtigkeit, 776
- in einer Gruppe notwendig, 781
- in Scientology, nichts davon beinhaltet irgendwelche körperliche Bestrafung oder Gefangenhaltung, 770
- kann nicht diszipliniert werden für das Nichtbefolgen von Richtlinienbriefen der Vorstände, Technische Bulletins der Vorstände oder Targets oder Befehle die HCO-Richtlinienbriefe verletzen, 597
- Kodex, 795
- nahezu äußerste Hilfe kann nur mit nahezu äußerster Disziplin gegeben werden, 709
- Recht bedeutet Comm-Evs, interne Durchsetzung und, 757
- Selbstdisziplin verwenden, um Unethik zu berichtigen, 438
- Ungerechtigkeit schädigt, 781
- unser Recht diszipliniert nur diejenigen, die anderen schaden, 792
- Verbrechen dürfen nicht durch direkte Disziplinierung gehandhabt werden, 804
- vor den Rechtskodizes nicht für jeden im gleichen Maße unparteiisch und häufig ungerecht, 757

## Disziplin, Disziplinierung (Forts.)

- warum Scientology die Kraft und Autorität besitzen muss, völlige Disziplin herbeizuführen, da sie sonst nicht überleben wird, 713
- wenn nicht ein Zustand von Disziplin herrscht, so erleidet die ganze Gruppe einen Cave-in, 776
- wenn sie ziellos ist und nicht dazu dient zu kanalisieren, Auswirkungen, 41
- wer diszipliniert werden muss, 41
- wie erreicht man eine goldene Mitte, wo Disziplin, egal, wie streng sie ist, doch gerecht ist, 777
- wird verwendet, damit Richtlinien befolgt werden, 37

## D of P, *siehe* Direktor für Prozessing

## D of T, *siehe* Direktor für Ausbildung

## Doingness, *siehe auch* Tun

- Aberration und etwas tun, das man nicht tun will, 400
- Grund, warum man sich zurückhält, 401
- nichts damit verkehrt, 400
- ohne Verantwortung, 400
- Resultat von Doingness ohne Verantwortung zu übernehmen, 401
- wie jede Doingness schlecht wird, 400

## Donnerstag 14.00 Uhr, 373

## doppelte Zuweisungen

- Definition, 220

## Dosendruck

- falsch, 342

## downstat, Abwärtsstatistik

- bedarf einer Reihe ernster Schnitzer, um Statistiken zu schwächen, 717
- Bereich mit fortwährend niedrigen Statistiken, Handhabung, 716
- bringt emsig die eigenen Postenstatistiken zum Zusammenbrechen und ebenso die Statistiken der Posten, die an ihren angrenzen, 710
- fortwährend abwärtsgehende Statistik
- Führungskraft, die sie toleriert, 712
- Handhabung, 148
- hinwegzuerklären, 363
- in Schwierigkeiten kommen, wenn die Statistiken unten sind, 829
- Leute mit Abwärtsstatistiken arbeiten aktiv in die andere Richtung, 714
- Leute mit Abwärtsstatistiken beanspruchen Ethikschutz, während hohen Zuständen, 714
- Leute mit Abwärtsstatistiken brechen hohe Zustände, 714
- Person, bei der die Statistiken zusammenbrechen, wann immer sie einen Posten übernimmt, 710

## downstat, Abwärtsstatistik

- Person mit chronisch niedrigen Statistiken arbeitet daran, die Statistiken unten zu halten, 710
- Person mit niedrigen Statistiken in einen Cave-in treiben, indem man sie belohnt, 748
- Richtlinie die Schuld dafür in die Schuhe zu schieben, 363
- siehe* Statistik(en), 138
- Überarbeitung für Org-Vorgesetzte oder beinahe katastrophale Resultate durch, 716
- Übereinstimmung damit, dass Stats unten sind, ist unterdrückerisch, 363
- warum eine Person, die Statistiken zum zusammenbrechen bringt, in Belastung ist, 710
- warum jemand nie mehr und mehr Personal einstellen darf, wenn die Statistiken nach unten gehen, 720
- wenn eine Statistik unten ist und dort bleibt, finde ich eine andere Person, 148
- wenn Statistiken nicht hochkommen wollen, senken Sie den Zustand, 710

## **Dramatisation, dramatisieren**

- Bank und, 14
- Dramatisieren von Overt-Handlungen (schädliche Handlungen), indem ein schlechtes Produkt hervorgebracht wird, 340
- Unfähigkeit, seine eigene Ethik in Ordnung zu bringen, 380

## **Drei-Körbe-System**

- Beschreibung, 180
- Platzierung, 181

## **drei Meter hoher Bretterzaun**

- Beispiel für die Verwendung von Recht, 663
- jemand macht es unmöglich zu arbeiten, 665

## **dringende Befehle**

- werden in eine eintägige Zeitmaschine gegeben, 583

## **dritte Dynamik**

- Beispiel einer Frau, die sich völlig von der dritten Dynamik zurückgezogen hat, 391
- ich habe nie beabsichtigt, dass Scientology Orgs oder Gruppen Teile der dritten Dynamik sein sollen, die einander bekämpfen, 549
- individuelle Entlohnung und der Wohlstand eines Mitarbeiters sind eine Sache der, 341
- PLs und, 61
- Willkürfaktor ist eine Dritte-Dynamik-Aberration, 589

## **Dritte-Dynamik-Tech(nologie), siehe**

- Verwaltungstechnologie; Hubbard-Kommunikationsbüro Richtlinienbrief, HCO PL; Richtlinie(n)

## **dritte Partei, siehe auch Anstifter**

- Beispiel von dritter Partei, die verursacht, dass Leute aufgrund falscher Berichte diszipliniert werden, 772
- Beispiele, 663
- falsche Anschuldigungen und, 780
- falsche Berichte und, 772
- für jeden Streit benötigt, 772
- Gegenbeschuldigungen und, 669
- Geschichte und die, 669
- Grundlage aller wirklich beschwerlichen Dritte-Partei-Aktivitäten sind falsche Berichte, 773
- Handhabung für, 668
- Kämpfe und die, 668
- kann sogar bei intensiven Ermittlungen völlig übersehen werden, 772
- Krieg und die, 669
- Misstände können gewöhnlich durch Beratung beseitigt werden, wenn nicht eine dritte Partei den Konflikt schürt, 669
- muss in jedem Streit vorhanden und unbekannt sein, damit ein Konflikt existiert, 666
- Nationen, die sich in den Haaren liegen richtig entdeckte dritte Partei wird gewöhnlich von gar keiner der beiden Seiten bekämpft, sondern nur gemieden, 668
- russische Revolution und die, 667
- Streitigkeiten und die, 667
- Streitigkeiten zwischen einer Einzelperson und einer Organisation und, 668
- Streitigkeiten zwischen zwei potenziellen Gegnern und, 666
- Streit löst sich nicht auf, weil dessen wahre Ursache nicht festgestellt worden ist, 667
- Unterdrückung und, 772
- Ursache für Krieg, 667
- verborgen, 667
- wirkliches Wesen, 668

## **Drogen**

- hat nichts mit mir zu tun-Einstellung und, 682
- Therapie und, 544
- von der amerikanischen Armee entwickelt, gegen das Überleben, 383

## **Druck**

- ich übe ein bisschen mehr Druck auf die Org aus, als sie tatsächlich zu leisten imstande ist, 733
- interner Druck einer Gruppe bestimmt welcher Zustand des Austausches ins Spiel kommt, 352
- sorgt für den Druck von Werbematerial, 529

## **Dschingis-Khan**

- psychopathische Persönlichkeit, 664

## **Dummheit**

- es ist Nicht-Wissen, das Menschen dumm macht, 559
- Lügen und, 415
- Nichtkennen von Betrachtung, 415
- Nichtkennen von Zeit, Ort, Form und Geschehen, 415
- Versäumnis, Wahrheit zu erkennen, 415
- Verursachen von dürrtigen Endprodukten, 340
- Voraussicht versus Dummheit beim Festlegen von Richtlinien, 34

## **Duplikation, duplizieren**

- an Punkten der Nicht-Duplikation besteht große Spannung, 40

## **Durchblick Richtlinie, Anweisungen und, 39**

## **Durcheinander**

- Gründe für, 60

## **Durchführbarkeit**

- Durchführungs-Targets müssen durchführbar sein, 825
- Klarheit und Machbarkeit der Targets, 823

## **Durchführungs-Target**

- Schreiben von, 825

## **Durchsetzung, durchsetzen**

- Ethik-Officer bekommt den Zustand, den er durchzusetzen versäumte, 708
- grundlegende Programme oder stehende Anweisungen oder Richtlinien gehen unter, weil sie nicht durchgesetzt werden, 236
- wie und warum Sie Zustände zuweisen und durchsetzen, 711

## **Dynamik(en)**

- aus der Kommunikation heraus sein, Beispiel eines Mannes, der bei der Arbeit zerstörerische Handlungen begeht, 390
- Austausch entlang der Dynamiken, Verfahren, 750
- befinden sich nicht in Kommunikation, 390
- bestes Programm wird die größte Anzahl der Dynamiken erreichen und das größte Wohl vollbringen, 819
- Ergebnis des Versagens, Ethik anzuwenden, 385
- erste und zweite Dynamik zu ruinieren, besteht darin, die dritte aufzugeben, 341
- Ethik und, 382
- Ethik und Recht sind vorhanden, um die Kommunikation zwischen den Dynamiken aufrechtzuerhalten, 390
- Falschheit und, 405
- fördern einer Zielsetzung, nicht destruktiv für die Mehrzahl von, 607
- größtes Wohl für die größte Anzahl von Dynamiken, 147, 598
- keine funktioniert für sich allein, ohne in Wechselwirkung mit den anderen Dynamiken zu stehen, 391
- machen das Leben aus, 391
- man muss anderen Dynamiken jene Dinge angetan haben, die nun die anderen Dynamiken anscheinend ihm antun können, 389
- Mensch kann nicht auf einer Dynamik unethisch werden, ohne dass dies für seine anderen Dynamiken katastrophale Folgen hat, 392
- nicht in Kommunikation, Beispiel einer Frau, die sich völlig von der dritten Dynamik zurückgezogen hat, 391
- optimale Lösung und, 382, 390
- Out-Ethik und, 383

## **Dynamik(en) (Forts.)**

- richtig und falsch und, 385
- um in Kommunikation zu bleiben, müssen die Dynamiken ethisch bleiben, 391
- weiterhin Schwierigkeiten haben in einem Bereich oder einer Dynamik, 503
- Zustände entlang der Dynamiken, 750

# E

## **East Grinstead**

- Unmut verhindern mit den örtlichen Hausbesitzern, 645

## **Effektivität, effektiv**

- effektiv sein müssen, 147
- verfallen Sie sich nicht so sehr in unsere eigenen neuen Rituale, dass wir nicht mehr mutig und leistungsfähig sind, 550
- was Sie machen müssen um ganz effektiv sein zu können, 220
- wirksam liefern, 551

## **Effizienz, effizient**

- Durcheinander und, 613
- Effizienz Zentraler Org(s), 127
- Größe und, 720, 736, 740
- Muster von, 200
- Orgs müssen effizienter sein, damit sie auch rentabel sind, 824
- Regierung und, 720
- was geschieht wenn eine Gruppe nicht aufgeweckt ist oder, 613
- wir dürfen uns nicht selbst stärker in Ketten legen, als zum Steigern unserer Effektivität nötig ist, 550

## **Egalitarismus**

- Beschreibung, 349

## **Ehe**

- Abhauen und eheliche Beziehungen, 410
- Konflikte, herausfinden, wer die Konflikte verursachte, 668
- Streitigkeiten, dritte Partei und, 668
- Verbesserung der Zustände führt oft zu vermehrtem Abhauen, 411

## **ehrliche Menschen**

- haben Rechte, 647
- Prozessing und, 647

## **Ehrlichkeit**

- Ehrlichkeit, 394
- Freiheit und, 395
- jemandes Recht auf Überleben ist direkt mit seiner Ehrlichkeit verknüpft, 395
- Überleben und, 387
- Weg zur geistigen Gesundheit, 747
- wenn alle ehrlich wären, gäbe es keine Strafordrohungen, 394
- wenn die Welt ehrlich wäre, würde das Recht und dessen Notwendigkeit verschwinden, 771
- woraus sie besteht, 326

## **Eigentum**

- Idee von „Firmeneigentum“ ist dumm und gefährlich, 627
- kaputt, verschlissen oder schmutzig, Handhabung, 125

## **Eigenwichtigkeit**

- Button der Eigenwichtigkeit, 13

## **einberufende Autorität**

- kann Vergehen neu als Verbrechen klassieren, wenn sie schwerwiegend, wiederholt oder für viele in großem Ausmaß schädlich sind, 799

## **Einfachheit**

- Merkmal eines Thetans, dass die unkompliziertesten Aktionen die machtvollsten sind, 51
- Organisation und, 106
- Standard Admin und, 71
- Standard-Werbbeaktionen und, 538

## **Einführungsvorträge**

- Einladungen ausgeben, 533
- kostenlose, 344, 527
- werden keine Wörter benutzt, die wahrscheinlich missverstanden werden, 533

## **Eingangskorb**

- an einen ~ gefesselt, 219
- Dev-T und, 225
- Dinge, die noch angeschaut werden müssen, 180
- Eingangskorb einer Führungskraft, 218
- Eingangskorb haben, 252, 256
- Entfernen von Kommunikationspartikel von anderer Leutes ~, 244
- fortwährend voll, was es bedeutet, 221
- Führungskraft, Eingangskorb, 215
- halten Sie ihn leer, 181
- legen Sie Telegramme oder Telexe nicht in den ~, 181
- Off-Line und Off-Policy, ihr voller Eingangskorb, 212
- wenn der Eingangskorb ununterbrochen überladen ist, was es heißt, 230, 232
- zwei ausschlaggebende Daten für den Umgang, 212

## **Einheit (einer Org)**

- Aktion unternehmen, die wirbt, 538
- dass Sie ununterbrochen Ihre Einheit erschaffen oder verteidigen müssen, bedeutet, 220
- Expansion und, 103
- jede hat ein Produkt, 50
- korrekte Größe, 739, 741
- Quecksilber-Personalszene lässt die Statistiken in einer Einheit zusammenbrechen, 810
- Thetan-Verstand-Körper-Produktsystem, 706

## **Einkaufsauftrag**

- Formel für Notlage und, 721
- Haftung der Mitarbeiter bei Einkäufen, 632
- sich an das Einkaufsauftragssystem halten, 135

## **Einkommenssteuer**

- große Depression und, 141

## **Einladungen, 533**

- Verwendung, um Leute in die Org zu bringen, 110

## **Einmann-Arbeit**

- lang anhaltende Einmannarbeit wird sich nicht bessern, wenn nicht die eigentliche Gefahrformel angewendet wird, 437
- Ursache für, 255

## **Einmischung**

- ich unternehme nichts, bevor es nicht offensichtlich wird, dass das Dach einstürzt, 148

## **Einnahmen**

- Analysieren von Verkehr, um Einnahmen zu vergrößern, 228
- Austausch, Einnahmen der Org und Mitarbeiterentlohnung, 352
- Beschneidung von, 159, 171
- Dev-T versus, 255
- Einnahmen größer als die Ausgaben, 330
- Erhöhung der Verwaltungsmitarbeiter und keine oder eine Abnahme von Einnahmen, 227
- Hutausbildung und, 294
- Kürzungen, 341
- Maximen für Programme und, 819
- Mitarbeiter bestimmt die, 353
- Mitarbeiterversammlung und, 840
- Outflow und, 175
- Reduzierung von, 153, 283



## **Einnahmen**

- saubere Räumlichkeiten und Mitarbeiter, die ordentlich und professionell aussehen, können Ihr Einkommen um etwa 500 Prozent erhöhen, 154
- Schlachtpläne und, 836
- Touren sind wichtig für, 811
- ungewöhnliche Lösungen und, 213
- Unterabteilung 7, Werbeaktionen bezüglich, 530
- Verlust an, 162
- viele Staffs, doch kein Einkommen, 193
- wenig Einnahmen vs. Org-Image bei der Öffentlichkeit, 159
- wenn Kommunikation fließen kann, wird Arbeit erledigt und Organisation kann Einnahmen erhalten, 282
- Werbung ohne angemessenes Geben von Diensten oder Gütern, 527
- werden beschnitten durch schmutzige Räumlichkeiten und unfreundliche Mitarbeiter, 171
- wie eine beinahe perfekt geleitete Organisation es nicht schaffen wird, Einnahmen zu erzielen oder Dienste zu geben, 137
- zerstört durch das Verschlingen von Zeit und Geld einer Führungskraft, 210
- zukünftiges Einkommen ist größtenteils von Goodwill abhängig, 170

## **einsatzbereit**

- Definition, 631

## **Einschätzung**

- was notwendig ist, damit die Dinge in einer Org richtig laufen, 841

## **Einschreiben, 187**

## **Einschreibung**

- Abteilung 11 leitet diejenigen, die sich nicht einfügen wollen schnell an Ethik weiter, 531
- Aktionen, die Einschreibungen blockieren, 162
- hohe Einschreibungen, niedrige Einnahmen, 707
- hoher Briefausgang, 707
- sicherste mögliche Werbung, die sich schnell in der Anzahl von denjenigen widerspiegelt, die sich einschreiben, 531
- Veranstaltungen sind wertvoll für, 811
- wenn sich jemand einschreibt, dann betrachten Sie ihn als Mitglied für die Dauer dieses Universums, 17

## **Einschüchterung**

- Regierung durch Krawalle und, 761

## **Einsicht**

- Richtlinie und, 31

## **Einstellung, einstellen**

- Art und Einstellung, wie ein Hut getragen wird, 147
- Fast-Flow, 298
- Führungskräfte und, 211
- kein Versprechen auf beitragsfreie Kurse oder beitragsfreies Auditing, 296
- Musical Chairs, Lösung von, 571
- Zustand von Notlage und, 717

## **Einstellung (Geisteshaltung)**

- hat nichts mit mir zu tun*, 338
- lieb und nett*-Haltung, 710

## **einträglich**

- wovon einträgliche Expansion abhängt, 32

## **Einzelperson**

- arbeiten mit entgegengesetzten Zielsetzungen, 213, 557
- hat nichts mit mir zu tun*-Einstellung, 338
- Maschinenzeitalter und, 395
- Nichtbegreifen der grundlegenden Wörter, mit denen man arbeitet, 303

## **Einzug**

- von Kosten für die Ausbildung und das Prozessing eines Mitarbeiters, 643

## **Elektrizität**

- zwölf Faktoren bei der Produktion, 330

## **Elliot-Adressiermaschine, 723**

## **Eltern**

- falsche wirtschaftliche Daten, wo sie herkommen, 346

## **Emergency Officer (dt. Notstandsbeauftragter), 345**

## **E-Meter-Überprüfung**

- beim Abschluss einer O/W-Niederschrift, 418, 419
- Verweigern einer, 796

## **Empfangspunkt**

- Kommunikation und, 309

## **Energie, Kraft**

- Energie in den Linien schlägt kraftvoll zurück, 253

## **England**

- aristokratische Tradition, 141
- Joe Cockney versus die Regierung von, 737
- schwindende Größe in dem Ausmaß, wie es das Individuum mit Steuern belegt und versucht, es zu regieren, 736
- Viktorianisches England, Imperialismus, Kolonialismus und, 143

## **Entfernung**

- Formel für Kommunikation und, 309
- Führungskraft, die jemanden über eine Entfernung hinweg hutet, 254

## **Entheta**

- Definition, 210
- falsche Mitteilungszettel und, 214

## **Entheta-Mitteilungszettel**

- einfach fallen lassen, 224
- sorgt dafür, dass unterdrückerische und enturbulierende Elemente die Verbreitung nicht blockieren, 528

## **Entlassung, entlassen**

- Comm-Ev ist erforderlich für, 763
- die nicht dem ordnungsgemäßen Verfahren folgt, 695
- einzigster Grund für, 130
- einzigster Grund für bzw. Weg, um jemanden zu ~, 635
- frei sein von Entlassungen aufgrund von Gerüchten, 761
- Führungskräfte und, 211
- für Herabsetzungen, 79
- für technische Herabsetzungen, 19
- HCO-Rechts-Richtlinienbriefe verbieten es, Mitarbeiter zu entlassen, 763
- HCO-Recht verhindert fälschliche Entlassungen, 757
- kein Vorgesetzter kann durch Massenentlassungen „das Budget ausgleichen“, 762
- Leute, die nicht arbeiten, werden ~, 130
- macht ein Ethik-Gericht oder ein Komitee der Beweisaufnahme erforderlich, 780
- Mitarbeiter-Status und, 767
- niemand kann ohne Grund entlassen werden, 762
- nur Komitee der Beweisaufnahme kann empfehlen, 766
- setzen sie jeden Untergebenen an die Luft, der in seinem eigenen Bereich nicht von sich aus für Ethik sorgt, 232
- Sie sind entlassen* kann eine inkorrekte Anweisung sein und kann in Frage gestellt werden, 594
- Studieranweisung-Cramming-Studiumswiederholungs-Entlassungs-System, 263, 265
- Test, wer Beförderung oder Entlassung verdient, 39
- Versetzungen, Degradierungen und, 767
- Versuchen, andere zu entlassen, Gründe dafür, 293
- wen man entlässt, 130
- widerrechtliche Entlassung, 695, 767
- wie es zu ihnen kommt, 257
- wie sie gemacht werden, 296
- Zustand von Notlage und, 757

## Entlohnung

Menge für ~ berechnen, 347

## Entscheidung

Akzeptieren ohne Entscheidung, 554  
auf Posten ursächlich, korrekt und entschieden sein, 128  
Bereich eines Postens und, 210  
erkennbare Entscheidungen, 558  
Forderungen nach, 209  
Führungskräfte, die an andere verweisen, um eine Entscheidung zu treffen, 806  
für Bagatellentscheidungen von einer Führungskraft abhängig sein, 210  
Identität eines Thetans nahe, 558  
individuelle Entscheidungspunkte, 558  
Leute die verlangen, dass ich Entscheidungen treffe, die sie treffen sollten, 211  
Mitteilungszettel verlangt, erster Gedanke einer Führungskraft, 212  
Org Board und, 557, 558  
Org Board versus aufs Geratewohl getroffene Entscheidungen, 557  
Person aus der Öffentlichkeit wird niemals gebeten sich zu entscheiden oder auszuwählen, 554  
Richtlinien und Bitten sich zu entscheiden, 557  
Schritte, die man machen muss, um sich zu entscheiden, 554  
seien Sie im Recht bei der Mehrzahl der Entscheidungen, 662  
Sie dürfen bei keiner wichtigen Entscheidung falsch liegen, 128  
Sie müssen in der Mehrzahl Ihrer Entscheidungen richtig liegen, 128  
Treffen von, 128  
vorhersagbar versus nicht vorhersagbar, 559

## Entscheidungsfreiheit

ist Verantwortung immer noch übergeordnet, 400

## Entscheidungspunkt

individueller oder mehrfach, 558

## Entschlusskraft

Urteilsvermögen und Entschlusskraft werden bei jedem Mitarbeiter-Posten benötigt, 122

## Enturbulation, Enturbulierung

der Gesellschaft, 791  
Führungskraft bekommt Verwirrung des Bereiches ab und die Enturbulation des unsicheren Posteninhabers, 246

## Enturbulierungsbericht, 698

## entwickelter Verkehr, Dev-T

abgeschlossene Mitarbeiterarbeit, 201  
Admin-Cramming versus, 254, 262  
allergrundlegendstes Datum in allen Richtlinien, 230  
Analyse von, 227  
andere Arbeiten und Hüte tragen oder ausführen außer seinen eigenen, erzeugt, 132, 243  
Anhäufung von unbekanntem Dingen und die Angst davor, Dinge zu tun, 226  
Arten von, 234  
aus Mangel an sichtbarer Aufzeichnung unserer Posten und Funktionen, 271  
Böswilligkeit selten darin enthalten, 258  
Bürokratie nimmt wegen ~ zu, 227  
Chinesenschule und die Handhabung von, 259  
Definition, 197  
Delirium Tremens von Zentralen Organisationen, 197  
Dev-T als Entschuldigung zu verwenden, um die Linien abzuschneiden, 238  
Dev-T an den Absender zurückschicken, 719  
Dev-T-Arten von, 238  
Dev-T, entwickelt oder die Ursache von, 201  
Dev-T, Nachsichtigkeit und, 228  
Dev-T, Nichtbefolgung, 228  
Dev-T überwachen, 258

## entwickelter Verkehr, Dev-T (Forts.)

Dev-T wird verursacht, 218  
Entlassungen und, 257  
Erzeugen von Dev-T durch HCO, 262  
Esto versus, 263  
etwas nicht als Dev-T zu erkennen und sich daranzumachen, es trotzdem zu erledigen, 238  
fehlendes Terminal, und, 249  
geschäftig, handhabt aber nur Dev-T, 239  
Geschäftigkeit und, 255  
getarnte Löcher verursachen, 132  
grafisch dargestellt, 246  
Gründe und Ursachen von, 234, 253, 262  
Handhabung von, 238, 246, 719  
HCO und Dev-T, 255  
Hervorbringen von Kommunikation, die eigentlich von jemand anderem hätte originiert werden sollen, 223  
Hutausbildung, wenn sie nicht zu einem raschem Begreifen von Dev-T führt, Handhabung, 263  
jedes Mal, wenn Verkehr entwickelt wird, hat jemand einen Fehler begangen, 197  
Kern von, 213  
knappe Information schicken und eine Lösung verlangen, 201  
Leute, die Verkehr originieren, der sie nichts angeht, und ihn an die falschen Terminale schicken, 255  
Liste der Arten von, 238  
Liste der, 260  
Logbuch für entwickelten Verkehr, 229  
Mitarbeiter, die in Sachen Linien nicht eingearbeitet sind, befassen sich hauptsächlich mit, 237  
Modell, das Flows und Aktionen handhabt und ohne Verwirrung auskommt, 251  
Musical Chairs (übermäßige Versetzung), 245  
Nachsichtigkeit und, 241  
Nicht-Befolgung, 234  
Nichtgehetetsein verursacht, 225, 234, 237, 255, 258, 259, 262  
niedrige Verantwortung und, 197  
Organisierungstafel und, 237  
Overt-Produkt und, 339  
Richtlinienbriefe  
Sahara-Sandstürme von, 253  
schwere Ethikmaßnahmen, 257  
sehr wenig wird durch Boshaftigkeit oder gemeine Absicht verursacht, 226  
stabiles Terminal versus, 246  
Überarbeitung und, 238, 255  
Überwachung, 253  
unrichtliniengemäß und, 255  
unstabiles Terminal, und, 250  
unwilliges Personal verursacht, 198  
Ursachen oder Quellen, von, 224, 227, 238, 245, 251  
Vermindern von entwickeltem Verkehr, 201  
verursacht Dev-T durch weiterreichen, 242  
Verzeichnis führen über, 260  
viel Personal, keine Effektivität, 198  
vorrangiges Verhindern von, 225  
Warnungen vor starkem Verkehr und, 186  
Weiterbefördern, 213  
Weiterverweisen verursacht, 255  
zerstört jegliche wirkliche Produktion, 255  
zusammenfassende Liste von, 234

## Erdbewohner

alle Teile einer wirtschaftlichen Maschinerie, 131

## Erde

Bankübereinstimmung hat die Erde zur Hölle gemacht, 14  
wir sind die einzige Kraft, die der Auslöschung der gesamten Zivilisation zuvorkommen oder eine bessere bringen kann, 128

## Erfahrung

Anweisungen und, 40  
Führung und, 40

- Erfahrung (Forts.)**  
 Linien und Terminale, die in Richtlinien dargelegt sind, basieren auf, 188  
 Richtlinien und, 28, 30, 32, 34, 39, 74
- Erfolg, erfolgreich, 384**  
 auf einen Posten, 622  
 Belohnungen und, 143  
 erfolgreiche Org wird von vermeintlichen Herrschern oder den Feinden der Gesellschaft bekämpft, 67  
 Erhalten von Übereinstimmung und das Abstimmen aufeinander, das notwendig ist, um die Gruppenaktion und Gruppenproduktion zu erzeugen, die Erfolg bringt, 66  
 Fähigkeit, Aktionszyklen schnell abzuschließen, 806  
 gesteigerte Kompetenz, 68  
 Grundlagen von, 588  
 grundlegende Zielsetzung und, 33, 34  
 Gut sein und, 384  
 in einem Bereich Erfolg haben, und die Statistiken im eigenen Bereich brechen zusammen, 812  
 Mensch ist so erfolgreich, wie er seine Umgebung an sich anpassen kann, 623  
 Nichtkonfrontieren versus, 66  
 OEC enthält grundlegende Prinzipien, die für jede erfolgreiche Unternehmung unerlässlich sind, 3  
 Org hat den Sprung von lang andauernder Armut zu großem Erfolg geschafft, 70  
 Produktionszyklus und, 102  
 Quoten, Targets setzen und, 372  
 Schlüssel zu, 68, 352  
 Schritte, um ungeheuer erfolgreich zu werden, 601  
 Theorie erfolgreicher Organisation, 283  
 westliche Nationen sind immer noch irgendwie erfolgreich, 741  
 wird in Form von Aktionen, die wir durchführen, bemessen, 830
- Erfolgsbericht**  
 Teil der Reparatur vergangener Ethikzustände, 506  
 Werbeaktionen und, 536
- Ergebnisse, siehe auch Resultate**  
 keine oder schlechte Ergebnisse, 12  
 mit dem Individuum ausgetauscht gegen Unterstützung und Goodwill, 325  
 Prahlen in Bezug auf das Erzielen von Ergebnissen, 20  
 sind Auswirkungen Ihrer eigenen Bemühungen, 611  
 Unterabteilung 12 erzielt bei allen PCs ausgezeichnete Ergebnisse, 531  
 wenn sich keine Ergebnisse einstellen, dann macht jemand Fehler, 56
- Erholung, siehe Wiedererlangung**
- Erinnerung**  
 frischen Sie Ihre Erinnerung bezüglich Ihrer Pflichten auf, 135  
 unzureichend bei Beaufsichtigung von Posten und Funktionen, 271
- Erkenntnis**  
 Recht, Erkenntnisse zu haben, solange diese nicht für ihn selbst und andere den Weg nach draußen versperren, 23
- Erklärung**  
 Weggehen und Beurlaubungen, 807
- Erleichterung**  
 Overts und Withholds aufschreiben, 414, 418
- Ermittlung, ermitteln**  
 dritte Partei kann sogar bei intensiven Ermittlungen völlig übersehen werden, 772  
 forschen Sie immer nach der wahren Ursache von Schwierigkeiten, 204  
 handeln Sie niemals aufgrund der Daten eines Untergebenen, bevor Sie die Situation vollständig untersucht haben, 205  
 Kette falscher Berichte nachgehen, 773
- Ermittlung, ermitteln (Forts.)**  
 lösen Sie nur das Problem, das Sie nach sorgfältiger Untersuchung finden, 204  
 Maßnahmen, die bei anderen unternommen werden, ohne eine Ermittlung, Grund, weshalb ein Bereich Abwärtsstatistiken hat, 774  
 wenn zu viele Berichte in der Akte eines Mitarbeiters vorkommen, 695  
 wird bei Personen gemacht, die der Gefahrformel für die erste Dynamik nicht vollständig folgen, 438
- Ermittlungspersonal**  
 versus Kommunikationspersonal, 559
- Ermittlungstechnologie**  
 was passiert, wenn sie verwendet wird, 829
- Ernährung**  
 körperliche Bewegung und, 155
- Ernannter, ernannte Person**  
 alles ändern, 423  
 alter Posten, der unter einer neu ernannten Person zusammenbricht, 510  
 „erfolglos“, 423  
 herausfinden, was gewünscht und gebraucht ist, 423  
 ich schenke ihm vollkommenes Vertrauen, 148  
 neu, hat keine Idee, was gewünscht und gebraucht ist, 423  
 startet in Nichtexistenz, ob Posten durch Neuernennung, Beförderung oder Degradierung erhalten, 423  
 Zustände und, 432
- erneutes Einschreiben**  
 PC zum Registrar zurückschicken, 344
- Eroberung**  
 im selben Augenblick, in dem man eine Eroberung in Angriff nimmt, ist man bestimmten, unumstößlichen Naturgesetzen unterworfen, 474
- Erpressung**  
 Beichte wurde als eine Art von Erpressung eingesetzt, 397  
 Bestrafung und, der Grundgedanke aller üblen Machenschaften, 396
- Erscheinungsbild**  
 Goodwill und, 156  
 Öffentlichkeit erkennt uns an unserem MEST, 125  
 Öffentlichkeits-Führungssekretär und, 156  
 Position auf dem Org Board, 156  
 professionelles, 153  
 sorgt dafür, dass die Posten des Reinigungspersonals besetzt bleiben und es festgelegte Zeiten für die Reinigung gibt, 537  
 Teil von jedermanns Hut ist es, ein gutes Erscheinungsbild von den Leuten, Büros, Kursräumen und Räumen aufrechtzuerhalten, 125  
 Verantwortlichkeiten bezüglich, 535  
 Verantwortung von Mitarbeitern für das Erscheinungsbild der Org, 136  
 von Mitarbeitern, 135, 153, 156  
 wichtige Leute und, 162
- erschöpft**  
 wie wild arbeiten, völlig erschöpft sein und dennoch nichts von Wert produzieren, Grund, 259
- erste Dynamik**  
 Einstellung *Das hat nichts mit mir zu tun*, 682  
 erste und zweite Dynamik zu ruinieren, besteht darin, die dritte aufzugeben, 341  
 Material in HCOBs findet auf erste Dynamik Anwendung, 61
- Erste-Dynamik-Tech, 62**
- erweiterte Formel für Nichtexistenz**  
 Schritte, 431

## erweiterte Formel für Verwirrung

Ordnung versus Unordnung-Checkliste, 494  
Ordnung versus Unordnung und, 518  
wann sie abgeschlossen ist, 494  
Zweck, 494

## erzwingen, erzwungen

Menschen werden die Bücher nur deswegen  
ordentlich führen, weil man Bajonette aufbieten  
kann, um durchzusetzen, dass sie es tun, 661

## Esto-Verantwortlicher

Huten und Korrigieren von Estos durch den, 265

## Etablieren

Org aufbauen, 117  
etwas etablieren, das produziert, 328  
größte Bausteine, die benötigt werden, um eine große  
Org zu schaffen, 739  
Leitende Direktoren, die Registrarsarbeit machen, statt  
Registrare zu beschaffen und eine Org zu  
etablieren, 827  
Org aufbauen, 117, 332  
Punkte, auf die man sich konzentrieren muss, um a)  
eine Organisation aufzubauen und b) sie  
existenzfähig zu erhalten, 305  
Unterorganisation, eine neue starten, 49  
ununterbrochen Ihre Unterabteilung, Einheit oder Org  
erschaffen oder verteidigen, Grund, 220  
Verwaltung und, 69  
wie man eine Org etabliert, 52, 332

## Etablierungsbeauftragter

Aufgaben, 257  
Austausch entlang der Dynamiken, 750  
Beispielprogramm, um Dev-T zu kurieren und die Org  
zu huten und sie zum produzieren zu  
kriegen, 261  
Dev-T und, 258, 259  
Esto-Ethik-Officer-Funktion, 259  
Haupt-Targets des, 295  
Kommunikationslinien jedes Postens in Ordnung  
bringen, 263  
nicht gut genug oder stabil genug als Estos gehuetet,  
Handhabung, 265  
nimmt die Arbeit auf und macht  
Teilzeitausbildung, 263  
völlig verkehrter Austausch, Handhabung, 749  
wenn alles schwarz aussieht, Handhabung, 751  
wieviele Estos benötigt werden, 257  
Zustände entlang der Dynamiken, 750

## Ethik, ethisch

Aktionen, die Teil standardgemäßer Ethik sind, 307  
als Ersatz für Recht, 389  
ARK-Bruch ist in Ethikangelegenheiten kein  
mildernder Umstand, 767  
Austausch-Faktor out, Folge von, 747  
Automatismus der Bank und, 379  
beim Fehlen wahrer Ethik kann man nicht mit  
anderen leben und das Leben wird  
erbärmlich, 388  
bekommt man herein, durch Zuweisung von  
Zuständen, Veröffentlichung und Comm-Ev, 665  
beste Verteidigung gegen jegliche Ethikaktion, 780  
dass jemand verspricht, gut zu sein, genügt  
niemals, 672  
Definition, 378, 382, 383  
Dramatisation der Unfähigkeit, seine eigene Ethik in  
Ordnung zu bringen, 380  
Durchbruch auf diesem Gebiet, 379  
Dynamiken in Kommunikation miteinander halten  
und, 390  
Dynamiken und, 382  
eigene Ethik reinbekommen, 507  
entwickelte sich mit den Bestrebungen des  
Individuums, fortgesetztes Überleben zu  
erreichen, 389

## Ethik, ethisch (Forts.)

Ergebnis des Versagens, Ethik anzuwenden, 385  
es bedarf weit mehr Ethik und weit härteren,  
durchgesetzten Strafen, als Scientologen bisher  
haben um eine Organisation zum Funktionieren  
zu bringen, 232  
Ethikaktion dem Grad der Härte nach, 769  
Ethikaktionen müssen den Zielsetzungen von  
Scientology und ihren Organisationen  
entsprechen, 144  
Ethikaktionen werden oft benutzt, um individuelle  
Abwärtstatistiken zu handhaben, 144  
Ethikaktion muss nicht schwer sein, um die  
verblüffendsten Resultate zu produzieren, 768  
Ethik kann dort eingesetzt werden, wo die Person  
nicht fähig zu sein scheint, ihre eigene Ethik in  
zu halten, 373  
Ethik-Officer kann nur in Schwierigkeiten geraten,  
wenn er es versäumt, seine Aufgabe zu erfüllen  
und Ethik aufrechtzuerhalten, 665  
existiert in erster Linie, um die Technologie in  
Anwendung zu bringen, 144, 671  
feine Linie zwischen Tech und, 660  
ganz gleich, wie kriminell jemand ist, er wird auf die  
ein oder andere Weise versuchen, die Ethik bei  
sich selbst in Ordnung zu bringen, 380  
Gebiet der Ethik ist aberriert worden, 389  
Gegenabsichten und Fremdabsichten aus der  
Umgebung entfernen, 660  
gigantischer Overt, die Werkzeuge zu haben und sie  
nicht zu benutzen, 676  
Glück und, 386  
Gradienten, 769  
Grundlage der Philosophie, 378  
Grundlagen von, 326  
Handhaben von wilden Gerüchten, 673  
Handlungen, die der Einzelne an sich selbst  
vornimmt, um optimales Überleben für sich und  
andere auf allen Dynamiken zu erreichen, 383  
Hilfsmittel, um sich damit auszugraben, 389  
höchstes Ethikniveau, 382  
hohe Ethik für hohe Zustände, 714  
ich versuche, diejenigen zusammenzuflicken, die  
abgeschossen werden mussten, 148  
in ihrer Wirkung so machtvoll, dass ein wenig davon  
sehr viel erreicht, 768  
in Scientology haben wir die korrekte Technologie der  
Ethik, 381  
In-Ethik und das Erreichen von Überfluss, 451  
In-Ethik und Wohlstand, 679  
ist für das Individuum da, 382  
jedem hart zusetzen, der die Zwecke  
durcheinanderbringt oder abschwächt, den Linien  
Schaden zufügt oder sie weglässt und die  
Terminale disetabliert, 117  
jeder Zwang, der mit Ethik ausgeübt wird, sollte den  
Leuten mit Abwärtsstatistiken vorbehalten  
bleiben, 140  
kann einem Individuum anvertraut werden, 381  
keine geheimen Regeln in Scientology, 647  
Kenntnis von, ist zum Überleben notwendig, 390  
„Kopf auf den Spieß stecken“, 672  
Kriminelle und, 746  
leichteste Form zuerst, 768  
Maßnahmen, die jemand bei sich selbst ergreift, 378  
Mensch bringt seine Ethik herein, 383  
mit dem Finger am Abzug zögern, Auswirkungen  
davon, 711  
möglich, Recht anzuwenden, wenn man Ethik  
durchsetzt, 447  
muss zuerst vorhanden sein, bevor Technologie zur  
Wirkung gelangen kann, 664  
nicht genügend Mumm haben, um Disziplin zu  
handhaben, 676  
Nichtanwendung von Ethik, Ergebnis, 713

## **Ethik, ethisch (Forts.)**

nichts ist für Ethik von Interesse, außer a) Tech hineinzubekommen und b) die Produktion hochzubekommen und die Org weiter voll in Schwung zu halten, 145  
nur in-ethische Personen können Standard Tech geben, 679  
nur SPs werden abhauen, 677  
ohne wahre Ethik kann niemand mit anderen zusammenleben, und die Statistiken gehen unvermeidlich abwärts, 663  
Org-Disziplinierungen nur mit Blick auf die Produktionsstatistik des betreffenden Mitarbeiters, 146  
Out-Tech, Handhabung, 673  
persönliche Angelegenheit, 378  
Person versucht, die Ethik bei sich selbst in Ordnung zu bringen, 379  
Philosophie und, 378  
Präsenz, 661  
Quecksilber-Personalszene und, 810  
Recht und, Verwirrung zwischen beiden, 378  
Recht wäre nicht notwendig, wenn die Individuen in einem genügenden Maße geistig gesund und ethisch wären, 388  
schlägt ein wie der Blitz, 769  
schwere Ethikmaßnahmen, der Grund dafür, 257  
schwere Ethikmaßnahmen, die an Wogs verwendet werden, 662  
schwere Ethikmaßnahmen, die nicht zu einer spektakulären Erholung geführt haben, 262  
schwere Ethikmaßnahmen für alle von Notlage an abwärts, 714  
schwere Ethikmaßnahmen, kommt von der Nichtanwendung von Ethik, 713  
seine Ethik drin haben, 378  
Selbstbestimmung und, 378  
setzen Sie jeden Untergebenen an die Luft, der in seinem eigenen Bereich nicht von sich aus für Ethik sorgt, 232  
Sie ermutigen Verbrechen, wenn Sie einer Person erlauben für etwas nichts zu geben, 747  
sorgt nicht für Ethik, aber überlässt es alles der Führungskraft, 232  
Studiertechnologie und Posten, 310  
Symptome von Orgs, 672  
Tech funktioniert nur, wenn Ethik in ist, 709  
Technologie der, brandneue Entdeckung, 381  
Überleben und, 382, 390  
unethisches Individuum bricht einfach zusammen, 379  
Untersuchungsausschuss, 234, 345  
Verhinderung der Schwächung der Nachfrage durch, 48  
Vernunft und, 382  
Verstand und, 382  
verteidigen und weiterhin beschäftigen, wer seine Arbeit erledigt, 130  
Verwalten, Verwaltung und, 806  
Verwaltungsherabsetzungen und, 79  
Verwaltungs-Schwerverbrechen, 82  
Verwandtschaft mit Recht, 381  
von Natur aus zu eigen, 379  
wann eine Situation zu einer Ethikangelegenheit wird, 665  
wenn Sie Ihre Arbeit erledigen, werden Sie durch Ethik geschützt, 146  
wenn Tech in ist, neigt man dazu, Ethikaktionen fallen zu lassen, 144  
wenn wir durchaus in diesem Universum leben wollen, werden wir zumindest Ethik hineinbekommen und es gründlich säubern müssen, 711

## **Ethik, ethisch (Forts.)**

weshalb es weitaus schlimmere Drohung ist als bloßes Wog-Gesetz, 768  
wie lange ~ ihre Aktionen fortsetzt, 144  
wir hängen keine Leute, weil wir angefangen haben, sie zu hängen, und es deshalb tun müssen, 671  
wunder Punkt, 379  
wurde einfach auf Zustände reduziert, 698  
Zuschlagen mit Ethik versus Programme erstellen und jemandem einen vollständigen Hut geben, 291  
Zustand von Notlage und, 716  
Zweck von, 660, 672, 697

## **Ethikakte**

Bereinigen, 689  
Bereinigen, Amnestie und, 689  
Berichte werden abgelegt in, 689  
Folder wird nur dann angelegt, wenn Ethik einen Ethikbericht erhält, 689  
können der Person gezeigt werden, aber sie darf sie nicht berühren, 689  
Säubern, durch die Zuweisung des Zustandes des normalen Arbeitens nach einem Notlagezustand, 689  
Säubern, Verantwortung für die Erledigung, 690  
Säubern, Wiedergutmachungsprojekt und, 689  
Säuberung durch eine Auszeichnung, die in einem HCO-Führungsbrief herausgegeben wird, 689  
was sie umfassen, 698  
werden immer unter Verschluss gehalten, wenn sich niemand im Büro befindet, 689

## **Ethikaktion, 383**

für missverstandene Wörter, 310  
hängen bleiben in vergangenen Ethikaktionen, 503  
Überlebenshandlungen, 383  
wird nicht notwendigerweise unternommen, weil ein Bericht über einen eingereicht wurde, 695

## **Ethikanhörung, siehe auch Anhörung**

Arbeitsgefährdungszettel und, 694  
Ethik, die in einer Org out sein kann, ist das ganze grundlegende System von Ethikzetteln und Anhörungen, 698  
Gründe für, Nichtbefolgung von standardgemäßer, richtliniengemäßer Anweisung, 731  
Grund für, 510  
Nichtbefolgung und, 731

## **Ethik-Anordnung**

Hochsetzen des Zustandes einer Person bei einer allgemeinen Zustandszuweisung, 703  
Kopf auf den Spieß stecken, 673

## **Ethik-Autorisierungssektion**

genehmigt Wiedergutmachungsprojekt-Petitionen, 689

## **Ethik-Gericht**

Befehle für Auditing oder Ausbildung dürfen nicht als Urteil erteilt werden, 765  
Befolgen von OFF-Policy-Ausgaben oder unrichtliniengemäße Befehle, 598  
Bericht über einen Fehler, ein Vergehen oder Verbrechen irgendeines Mitarbeiters in dem Bereich, der sich einem Zustand von Notlage befindet, 716  
Ethikberichte und, 689  
für jedes Vergehen darf ein Ethik-Gericht einberufen werden, 799  
Gründe für, Abwesenheit von Posten ohne kompetente Vertretung, 812  
Gründe für, Alter-is machen oder anderen falsche Ratschläge bezüglich der Verwendung der Studiertechnologie zu erteilen, 308  
Gründe für, Materialien in großem Umfang an die falsche Zielgruppe verbreiten, 308  
Gründe für, mündliche Tech, 603  
Gründe für, Out-Ethik, 308

## **Ethik-Gericht (Forts.)**

- Gründe für, Verletzung von Richtlinien oder von Tech, 598
- Gründe für, Versäumnis des Auditors, jedes Wort von jeder verwendeten Anweisung oder Liste zu klären, 308
- Gründe für, Versäumnis, Studiertechnologie anzuwenden, 307
- Grund für, Auditor, der es versäumt, auf Worksheets deutlich zu schreiben oder der es versäumt, genügend Text aufzuschreiben, 310
- Grünem Stern darf kein Ethik-Gericht gegeben werden, 620
- kann nicht gegeben werden für das Nichtbefolgen von Richtlinienbriefen der Vorstände, Technischen Bulletins der Vorstände, LRH-Tonbandvorträge oder -ausgaben, 598
- Student oder Preclear zu einem zu schicken ist eine Art Suspendierung, 767
- Verbrechen und, 804
- wenn das Projekt von der Zeitmaschine kommt, ohne erledigt worden zu sein, 690
- zulassen, dass ein Auditor unverständlich schreibt oder Daten weglässt, 310

## **Ethik-Gericht für Führungskräfte**

- für das Versäumnis, Studiertechnologie anzuwenden, 308

## **Ethik-Gradienten, 769**

### **Ethik-Kodizes**

- bedeuten größeren Frieden und ein schnelleres Erreichen der Ziele, 770

### **Ethik-Komitees**

- sind im Rahmen des Rechts formuliert, 380

### **Ethik-Lockvogel**

- Definition und Handhabung, 751

### **Ethik-Officer**

- Ablegen in den Akten, 694
- bekommt den Zustand, den er durchzusetzen versäumte, 708
- berichten Sie, was Sie wissen und feststellen an den, 698
- Direktor für Inspektionen und Berichte und, 687
- Einreichen eines Arbeitsgefährdungszettels, 695
- Esto-Ethik-Officer-Funktion, 259
- Handhabung, wenn die Unterdrückung in den hohen Positionen der Org vorkommt, 665
- in den Akten ablegen, 712
- Kombination LRH-Kommunikator/HAS/Ethik-Officer, 112
- lokalisiert, WER Outnesses verursacht und die Org unterdrückt, 665
- macht die Umgebung sicher, damit man produzieren und Dienste geben kann, 665
- Maßnahmen, die ergriffen werden sollten, wenn ein Diebstahl auftritt, 692
- Mitarbeiterberichte und, 698
- muss seine Ethikrichtlinien kennen, 665
- verifiziert, dass die Formel vollständig ist, 505
- Verstöße gegen High-Crime-Checkouts, Maßnahmen, 84
- verwendet Ethik, um Ethik-Upstats zu schützen, die Statistiken oben zu halten und Verbrechen auszutreiben, die die Leute und Statistiken nach unten drücken, 665
- Zustände, Zuweisen von falschen Zuständen, 344
- Zustand, Zustände, das Versetzen einer Person in einen höheren Zustand, wenn es eine allgemeine Zustandszuweisung gab, 703

### **Ethikpräsenz, 661**

- Kriminalität und, 746

## **Ethik-Programm Nr. 1, 115**

### **Ethikschutz, siehe Kha-Khan**

### **Ethik-Sektion**

- Alter-is oder technische Unterlassungen oder Vergehen werden berichtet an, 719
- erreicht, dass es bei Fällen zum Wiederaufleben kommt, indem sie den richtigen SP findet, 528
- Gesichtspunkt der, 674
- Gründe dafür, 676
- Handhabung von Ethikzetteln, die vom Empfänger in Frage gestellt werden, 697
- in Unterabteilung 3, 664
- mündlicher Befehl wird berichtet an, 583
- schickt alle entdeckten Ethikangelegenheiten an Ethik, 532
- schließen Sie niemals gegenüber einer möglichen Nachfrage endgültig die Tür, 46
- SPs und PTS-Personen werden an ~ weitergeleitet, 534
- Versagen von Fällen und Resultate, wann sie bezüglich Ethikberichten etwas unternimmt, 689
- wenn Tech out ist, kann nur Ethik die Gründe dafür, dass sie nicht hineingebracht werden kann, niederschlagen, 674
- wird im Verhältnis zur Anzahl von schlechten Indikatoren geschäftig, 671
- wird niemals nachsichtig bezüglich mangelnder Expansion, 674
- Zeitmaschine und, 581

### **ethisches Verhalten**

- Moralregeln und, 388
- Überleben, 385

### **Ethnik-Umfrage**

- Org-Image und, 157

### **Evaluation**

- gegensätzliche Befehle von LRH-Evaluation, 599
- Vorhandensein und Stichhaltigkeit der, 824

### **evolutionäre Gruppe**

- wir sind im Wesentlichen eine, 550

### **Ewigkeit**

- sich der Ewigkeit entgegensehen, was den Fall betrifft, 342

### **Examiner**

- Attestieren abgeschlossener Zustände, 505
- Unterabteilung 13 sorgt dafür, dass kein unausgebildeter Student oder ungelöster Fall durch die Finger schlüpft, 532

### **Existenzfähigkeit, existenzfähig**

- Definition, 329
- Dinge, die in ~ resultieren, 337
- Faktoren, die bei der Existenzfähigkeit eine Rolle spielen, 329
- fehlende Existenzfähigkeit kann immer auf die Menge und die Qualität eines tatsächlichen wertvollen Endproduktes zurückgeführt werden, 327
- lang anhaltende Bedrohungen der Existenzfähigkeit werden sich nicht bessern, wenn nicht die eigentliche Gefahrformel angewendet wird, 437
- operieren und, 326
- Produkt und, 329, 331
- Punkte, auf die man sich konzentrieren muss, um die Org existenzfähig zu halten, 305
- wie eine Org ihre eigene Stufe von Einkommen und Langlebigkeit etabliert, 329
- wovon die Existenzfähigkeit der Org abhängt, 32

### **existierende Szene**

- einschätzen, wie die existierende Szene eines Postens wirklich aussieht, 339

### **Expansion**

- Austausch und, 117
- beim Expandieren von Organisationen stellt Beförderung unser größtes Risiko dar, 509
- Beschränkung der, 50

## Expansion (Forts.)

- Besitztum und, 629
- Buddhismus und, 44
- Entscheidungspunkt der, 825
- Ethik wird niemals nachsichtig bezüglich mangelnder, 674
- Expansionsplanung von Einrichtungen, 160
- Expansion stoppen, 111
- fairer Austausch garantiert keine, 352
- Formel für, 32, 40
- führt zum Leben, 44
- Garantie von, 352
- Grund, aus dem wir am Leben sind und expandieren, 161
- grundlegende Zielsetzung und, 32
- Gruppe übernimmt immer mehr Gebiet, 625
- HCO-Ethik-Kodizes und, 762
- in eine dekadente Kultur hinein, 625
- je größer wir werden, um so mehr wirtschaftliche Mittel und um so mehr Zeit werden wir haben, um unsere Aufgabe zu erfüllen, 18
- korrekte Expansion, Definition, 45
- korrekte Organisation für Expansion ist in Blöcken von sechs aufgebaut, 740
- Krieg und, 43
- Nachfrage und, 43, 49
- nahezu unmöglich, eine nicht expandierende Organisation mit Leichtigkeit zu leiten, 49
- Nichtexpansion, Ursache für, 31
- Ordnung und, 755
- Organisation sollte nur expandieren, 720
- Org Board und, 102
- Org-Image und, 159
- Org muss expandieren, um zu überleben, 49
- Produkt und, 43
- Punkte 1 bis 10 des KSW PL und, 18
- Richtlinien und, 31, 42
- Schlüssel zu, 352
- Schrumpfung versus, 42, 50
- Scientology Organisationen sind für Expansion bestimmt, 50
- Überexpansion, 46
- Überfluss-Zustände und, 48
- Überleben und, 42, 49
- wenn die Integrität der Tech und der Org gut sind, erhalten Sie Expansion, 111
- wie eine Org ihren eigenen Zustand der ~ bestimmt, 352
- wie man expandiert und gedeiht, 726
- wie Sie zehnfach so groß sein und weitaus mehr Geld haben werden, 721
- wir wachsen in dem Ausmaß, in dem wir überlegene Ordnung demonstrieren können, 761
- Zustandszuweisung, 360
- Zuweisung von Zuständen und, 707

## Expeditor

- Huten von, 301

## Experte, siehe auch Spezialist, spezialisieren

- Gegenabsicht und, 660
- müssen für den Org-Posten gehütet und ausgebildet sein, 290

# F

## Fabrikation des Wahnsinns, Die

- Buch von Thomas Szasz, 776

## Fähigkeit, fähig

- Aktionszyklen abschließen, 806
- Definition, 806
- Dinge dazu bringen, richtig zu laufen, 607, 624

## Fähigkeit, fähig (Forts.)

- Erledigung von Arbeit mit gesundem Verstand und Können, 122
- Fähigkeit, Dinge dazu zu bringen, richtig zu laufen, 242
- Fehlen eines geschickten Managements, 829
- Freiheit hängt von Fähigkeit ab, 592
- Ihre größte, 611
- Position im Raum zu halten, 292
- Stärke ist nichts ohne, 664
- Stufen von fähigen und besonders fähigen Wesen, 102
- Verantwortung, das Wissen zu haben über die Fertigkeiten, die das Zertifikat beinhaltet, 636
- verringern, um andere vor sich selbst zu schützen, 401
- was Ihre wahre Fähigkeit ist, hängt ab von, 610
- zu konfrontieren, 624
- Zustände zu verbessern, 104

## Fairplay

- Recht und, 771

## Fakten

- verlangen Sie immer Fakten von einem Untergebenen, 205

## Faktoren, Die, 326, 567

- Beitragen und, 567

## Faktura, Faktura ausstellen

- Akzeptieren von Studenten auf Kurs, ohne den Beleg über den erbrachten korrekten Beitrag zu sehen, 344
- Fakturier-Linie für bestellte Bücher, 551
- jeder, der irgend etwas von der Org erwirbt, erhält eine Faktura, 109
- Mitarbeiter müssen Faktura für Kurs ausgestellt bekommen haben, 299
- Verfahren, 109, 551
- wo Kopien von Fakturen abgelegt werden, 109

## Fall

- Fall zu beschuldigen ist Wirkung, 610
- festgefahrene Fälle werden an Review weitergeleitet, 531
- Fortschritt der Org auf der niedrigsten Mitarbeiterfallstufe festnageln, 137
- keine Entschuldigung, 635
- Mitarbeiter darf nicht wegen seiner „Fallschwierigkeiten“ auf einen anderen Posten versetzt oder entlassen werden, 635
- Produkt des HGCs sind gelöste Fälle, 47
- Unterabteilung 12 ist für alle Fälle in der Umgebung verantwortlich, 531
- Unterabteilung 13 stellt sicher, dass kein ungelöster Fall durch die Finger schlüpft, 532

## Falle

- herauskommen aus, 18

## Fälle, die ständig Betreuung brauchen

- Rekrutieren von, 344

## Fallgewinn

- wenn ein Fall keinen Fortschritt zeigt, sind die Fehler schwerwiegend, niemals geringfügig, 56
- wie Unterabteilung 3 „kein Fallgewinn“ verhindert, 528

## Fallknacker-Sektion, 720

## Fallüberwacher, C/S, 15

- Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die korrekte Technologie angewendet wird, 12
- Bücher, bezüglich derer ein C/S ein Experte sein sollte, 589
- halten sich nicht an die C/S-Serie und crammen nicht oder lassen Auditoren und Kursüberwacher und sogar Cramming-Officers nicht crammen, 344
- hinwegsehen über Pflichtversäumnis, 310
- Klasse VIII in sehr kleiner Org müsste der C/S sein, 113

## **Fallüberwacher, C/S (Forts.)**

Schwierigkeiten im Verhältnis zu seiner eigenen und seines Auditors Unwissenheit über die korrekte und exakte Tech, 59

wie man ein Auditor sein kann, aber als Fallüberwacher versagt, 589

## **falsch, siehe auch Unrecht**

Dynamiken und, 385

falsche Handlungen sind das Ergebnis eines Fehlers, gefolgt von einem Beharren darauf, dass man im Recht war, 407

Handlung ist in dem Maße falsch, wie sie der größten Anzahl der Dynamiken Schaden zufügt, 405

höchstes Maß, in dem eine Person auf der ersten Dynamik im Unrecht sein kann, ist tot zu sein, 385

Konsequenzen falscher Aussagen in Wissensberichten, 686

nahezu jeder kann eine Situation bereinigen, egal was verkehrt läuft, wenn er es wirklich will, 411

Nichtüberleben, 385

Vorstellung von, 384

wie stellt man fest, dass etwas falsch ist, 602

## **falsche Attestierung**

gibt nie etwas fälschlicherweise heraus, da es versteckt oder in Verruf gebracht werden wird, 532

hängen Sie sie, wenn es eine ~ ist, 208

## **falsche Beschuldigung**

erste Aktion wäre, den Ethik-Officer oder MAA um eine Dritte-Partei-Untersuchung zu bitten, 780

## **falsche Daten**

hängenbleiben bei Zweifel, 488

unterdrückerische Personen und, 489

weshalb falsche Daten jemanden hängen bleiben lassen, 489

Willkürfaktor und, 589

## **falscher Bericht**

Beispiel von dritter Partei, die verursacht, dass Leute diszipliniert werden, 772

Dev-T und, 234

dritte Partei Handlung und, 771

dritte Partei und, 772

Ermittlung, indem einer Kette falscher Berichte nachgegangen wird, 773

falsche Berichte erfolgen nur, wo es Unkenntnis der Daten gibt oder Befehle umgangen werden, 586

Grundlage aller wirklich beschwerlichen Dritte-Partei-Aktivitäten, 773

Grund, weshalb ein Bereich Abwärtsstatistiken hat, 774

Handeln aufgrund von, primäre Panne jedes Rechtssystems, 775

Handhabung für, 694

Kriminelle und, 746

machen Sie die Strafen für Nicht-Befolgung und falsche Berichte zu grauhaft, um konfrontiert zu werden, 232

mangelnde Fähigkeit, sie zu entdecken, 58

Methode des Selbstschutzes, 610

Targets und, 599

Tarnung von Müßiggang oder schlechten Handlungen, 746

Ungerechtigkeit und, 771

vorsätzlich und wissentlich falscher Bericht, Handhabung, 694

weggehen, Beurlaubung und, 807

willentlich und wissentlich falscher Bericht auf einem Ethikzettel, Handhabung, 698

Wog-Welt und, 232

## **Falscher-Bericht-Bericht**

Definition, 688

## **falsche Wahrnehmung**

definiert, 773

führt zu falschen Statistiken, Grund, weshalb ein Bereich Abwärtsstatistiken hat, 774

## **Falschheit**

Dynamiken und, 405

## **Fälschung**

von Mimeo-Ausgaben, 29

## **Familie**

Mitarbeiterauditor auditiert Familie und Freunde, 637  
nach bestem Wissen und besten Kräften Scientology anwenden, um der Familie zu helfen, 649

## **Farbe**

für Hut-Folder, 135, 270

## **Farberkennungs-System**

Mitteilungszettel und Briefe, 177

Verantwortung von Mitarbeitern, es zu befolgen, 136

Verwendung von weißem Papier, 177

## **Fast-Flow-Einstellung, 298**

## **Fast-Flow-System**

horizontaler Schnellfluss, 190

wovon es abhängt, 713

## **Faulheit, faulenzen, Faulenzer**

Abwärtsstatistiken und, 710

Bemühungen von Untergebenen verwischt werden, in ihrer Gegenwart geschäftig auszusehen und sich geschäftig anzuhören, obwohl, 230

berichten Sie die Leute, die müßig herumstehen, während sie arbeiten sollten, 719

etwas flüchtig machen und hoffen, dass es irgendwie in Ordnung sein wird, 612

gibt keine Faulenzer oder unethische Burschen in einer Gruppe, in der die Mitglieder eine gewisse Vorstellung davon haben, ihre Umgebung und Gefährten zu kontrollieren, 684

Musical Chairs und, 571

nicht gehutete Org ist auch eine faule Org und verweist jede Sache an einen anderen, 253

Off-Line- oder Off-Policy-Mitteilungszettel und, 219

ungehutete Personen legen sich nicht auf die faule

Haut, 253

warum haben die anderen Gruppenmitglieder sie toleriert oder ignoriert, 684

wie ich Zeit zur Muße kaufe, 199

wird als die beste Lebensweise hingestellt, 349

## **Fehler**

Angst davor, sie zu begehen, 128

aufgrund von mangelnder Vertrautheit mit HCO PLs, 61

bedarf einer Reihe ernster Schnitzer, um Statistiken zu schwächen oder eine Verleumdungskampagne in der Öffentlichkeit oder Presse zu

verursachen, 717

Beispiele für Auditing-Fehler, die verhindern würden, dass Scientology bei jedem Fall funktioniert, 56

Beispiel, wie kleine Fehler zu einem Durcheinander führen, 613

Bemühungen von Untergebenen verwischt werden, in ihrer Gegenwart geschäftig auszusehen und sich geschäftig anzuhören, obwohl sie faul sind und Patzer machen, 230

bereit sein, für Fehler gehängt zu werden, 128

Fall ist keine Entschuldigung, 635

Fehler eines Mitarbeiters kann die ganze Org vernichten, 220

fehlerhaftes Produkt, 339

grundlegender Fehler in Organisationen, 561

Inspektion vor dem Tatbestand, 242

Katastrophen, die Ursache von, 614

Komitee der Beweisaufnahme und, 796

Liste der, 796

mehr Verkehr hineintreiben, als durch Fehler verschwendet werden kann, 523

nicht korrigierter Fehler beim Auditor wiederholt sich bei jedem PC, den er auditiert, 16

Schuldiger darf nicht versetzt, degradiert, mit einer Geldstrafe belegt oder suspendiert werden, 796



## **Fehler (Forts.)**

- Spendenkontoauszüge, die akkurat und richtliniengemäß sind und bei den Mitgliedern aus der Öffentlichkeit nicht aufgrund von Fehlern ARK-Brüche verursachen, 530
- Untersuchung vor dem Tatbestand, 562
- verhängnisvoller Fehler in der Werbung, 539
- von Mitarbeitern rollen nach oben und schieben LRHs Hüte beiseite, 133
- vorhanden, wenn Orgs nicht boomen, 841
- wenn eine Person weder Zielsetzung noch Wert hat, wird sie nicht nur Schnitzer machen, sondern auch Verbrechen begehen, 291
- wiederholte Korrekturen, Verwarnungen oder Verweise durch einen Vorgesetzten können jedoch die wiederholten Fehler aus der Kategorie von Fehlern in die Kategorie der Vergehen bringen, 796
- wie sie behandelt werden, 796
- Zertifikate, Klassifizierungen und Auszeichnungen und, 796
- Zustand von Notlage und, 716

## **Fehlerbericht**

- Definition, 688

## **fehlgehend**

- nur fehlgehende Mitarbeiter auditieren, 137

## **Fehlinterpretationen**

- resultiert in Zerstörung, 593

## **fehlschlagen**

- die Bank sagt, wir müssen fehlschlagen, 15

## **Fehlverhalten**

- es ist für andere Mitglieder der Gruppe fast unmöglich, keine Kenntnis davon zu haben, 684

## **Feigling**

- zwangsläufig ein Lügner, 386

## **Feind, 315**

- Formel, 490
- mit der Zeit liebe ich sogar meine Feinde, 148
- ohne Kraft zurücklassen, uns zu stoppen, 148
- Person, die in eine Scientology-Gruppe eintritt, um dann andere Antworten zu verkaufen, ist ein, 660
- seine Feinde kennen, 117
- wie Feinde oder Opposition entstanden, 34
- Zustand von, 490

## **Feld**

- ARK-Brüche und, 673
- machen Sie Ihre(n) Posten dem Feld real, 135
- Organisation in Beziehung zum Feld und der Öffentlichkeit mit Knetmasse darstellen, 226
- Organisation muss dem Feld Dienste geben, 365

## **Feldauditor**

- Probleme eines privat praktizierenden Scientologen, 153
- Zentrale Orgs versus, 549

## **Feldmitarbeiter**

- Einsammeln ausstehender Beiträge, 530
- höhere Orgs bekommen Leute auf höhere Dienste, indem sie niedrigeren Orgs FSM-Provisionen bezahlen, 542
- nach dem ersten Dienst für weitere Aktionen wieder zurück in den CF kommen, 542
- Org darf ihnen keine Listen in die Hände geben, 723
- PES und, 110
- sie finanziell erfolgreich machen, 535
- Werbeaktionen bezüglich, 535
- zählen als Verwaltungspersonal, 103

## **Feldmitarbeiter-Provision**

- alle geschuldeten Provisionen werden prompt ausbezahlt, 535

## **Felis domesticus, 302**

## **Fernsehen, TV**

- erzählt einem, dass Raub der einzige Weg ist, um reich zu werden, 352
- hat nichts mit mir zu tun -Einstellung und, 682
- Mundpropaganda und, 161

## **fertig bringen**

- was nötig ist, um irgend etwas Anständiges fertig zu bringen, 14

## **festes Inventar**

- Titel A, 628

## **Finanzabteilung (Abt. 3)**

- Aktionen, aus welchen gute Bezahlung besteht, 369
- Out-Ethik-Indikatoren und, 678

## **Finanzen, finanziell**

- Fakturier-Linie, 551
- Finanzeinheiten missbilligen Ausgaben für neue Nachfrage, 49
- Fragen, die beantwortet werden müssen, bevor man Finanzen oder irgendein Org Board regeln oder arrangieren kann, 334
- Führungskraft und, 209
- Haftung von Mitarbeitern bei Einkäufen, 632
- Image und, 157
- Kreditgenossenschaften, 827
- merkwürdige finanzielle Abmachungen, 827
- Programme und, 818
- Verlust, der durch unrechtmäßige Beitragsnachlässe oder durch entsprechende Beitragsfreistellung von Diensten oder Materialien verursacht wurde, Handhabung, 344

## **Finanzplanung**

- erst einmal etwas haben müssen, bevor man etwas machen kann, 237
- Führungsrat sorgt dafür, dass die Berechnung der Spendenbeiträge nicht zu hoch und nicht zu niedrig ist, 537

## **Finanzsekretär**

- koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbeaktionen der Abteilung, 530

## **finsteres Zeitalter**

- Ursache für, 43

## **Firma**

- Abwärtstrend einer Firma umkehren, 4
- auf gleichem Niveau bleibt oder versucht, kleiner zu werden, 43
- „Firmenbesitz“ ist dumm und gefährlich, 627
- im Wesentlichen eine Sammlung kleiner Organisierungstafeln, die kombiniert werden, um zusammen als eine große Organisierungstafel zu funktionieren, 101
- in direktem Verhältnis wozu ihr Aufstieg oder Niedergang steht, 117
- lebt nicht oder atmet nicht und kann sich also um nichts kümmern, 627
- Mentalität eines Militärkommandos, 578
- Sozialismus löst Firmen auf, 735
- US-Regierung setzt Firmen in den Zustand Gefahr, 736
- Westen erlaubt immer noch Firmen, 735

## **fixe Idee**

- verwendet, um alle Situationen von Abwärtsstatistiken in jemandes Leben zu bewältigen, 363

## **Fixierung**

- völlige Wirkung und, 128

## **Flag-Abteilungs-Direktive**

- HCO PLs oder LRH EDs versus, 345

## **Flag-Bureaux-Datenbrief**

- darf nicht irgendeinen Richtlinienbrief oder irgendein HCOB abändern oder aufheben, 596

## Flag Service Organization

Mundpropaganda, PR und, 171

## Flow

aufs Geratewohl getroffene Entscheidungen, 557  
Übereinstimmung ist nötig, um einen ~ zu erhalten, 556  
wenn ein Mitarbeiter eine individuelle Entscheidung trifft, die nicht durch Richtlinien vorgesehen ist, stoppt der Flow, 556

## Flow-Line

Horizontaler Schnellfluß, 190  
jede vereinbarte Richtlinie ist besser als individuelle Entscheidungspunkte auf, 556

## flüchtig machen, 612

## Fluss, fließen, *siehe auch* Flow

Austausch-Flows einer Org  
durcheinandergebracht, 745  
fließende Dinge sind Dinge, die Veränderung durchmachen, 98  
Geschwindigkeit des Partikelflusses, 556, 560  
Kanäle aufzeigen, auf denen Personen, Material, Produkte und Briefe fließen, 252  
Kommunikationen korrekt fließen, 282  
Notwendigkeit von stabilen Punkten, die nicht fließen, um mit Dingen umzugehen, die fließen, 99  
Org Board und, 98, 101  
Richtlinien etablieren Punkte der Übereinstimmung, die Verkehrsflüsse ermöglichen, 584  
Schnelligkeit des Partikelflusses alleine bestimmt Macht, 244  
stabile versus fließende Dinge in einer Org, 98  
unabhängige, nicht übereingestimmte Entscheidungspunkte, 557  
Unterschied zwischen Ordnung und Chaos, 252  
warum eine Org keinen fließenden Verkehr haben wird, wenn Richtlinien nicht befolgt werden oder nicht entwickelt sind, 556  
wenn die Linien fließen, wird die Org gedeihen, 189

## Flusslinie

unerfahrener Mitarbeiter ist sich ihrer nicht bewusst, 189

## Folder

drei Arten von, 270  
Ethikfolder, 694

## Form

Definition, 416

## Formel

anwenden, wenn man von seinen Linien schikaniert wird, schlechte Nachrichten, Katastrophen erlebt und sich PTS fühlt, 230  
Formel für Kommunikation, 309  
Vermeidung, 236

## Formel für Aktionsüberfluss

Schritte, 450  
wenn man einen Zustand von Überfluss hat, der auf vorwärts bringenden Aktionen basiert, nicht auf Finanzen, 450

## Formel für Machtwechsel

Schritte, 427

## Formel für Nichtexistenz

besteht nicht aus Platzieren eines „was gewünscht und gebraucht“-Mitteilungszettels in einen Eingangskorb, 429  
Handhabung, wenn einem Informationen aufgrund von Sicherheitsvorkehrungen verwehrt werden, 430  
Konsequenzen der Nichtanwendung, 430  
Koordination und, 430  
verkehrte Anwendung, 429  
wesentliche Informationen und, 429

## Formel für Notlage, *siehe auch* Notlage

Schritte, 721  
über die unternommenen Schritte der Formel Bericht erstatten, 716  
Werbung und, 538, 721

## Formel für Verletzung des Zustands Machtwechsel, Schritte, 480

## Fortbestand

kann nur erreicht werden, wenn wir eine Wahrheit verdecken, 415

## Fortschritt

Ausmaß, in dem Sie in der Handhabung der Targets und der Bedürfnisse der Gruppe Ursache sind, bestimmt, wie weit Sie auf dem Weg nach oben sind, 610  
bezogen sich darauf, die Grundlagen besser in den Griff zu bekommen, 589  
Gesamtheit von Stärke ist geordneter Fortschritt, 762  
fairer Austausch gibt einem eine eher gleich bleibende Entwicklung, 352  
Recht und, 755  
wie misst ein Gruppenmitglied seinen eigenen, 625

## Foundation Org

Studieren für Mitarbeiter und, 299

## Frage

beantworten Sie die Fragen der Leute, 179

## Fragebögen

Briefregistrar und, 529

## Fragen zum Feststellen des Bereiches

verwendet, um das Gebiet des Warum zu finden, 441  
Verwendung, 444

## frei, befreit, *siehe auch* Freiheit

von Aberrationen befreites Individuum reagiert in einer anständigeren Weise, 652

## Freies Scientology Zentrum, 531

## Freiheit

am wenigsten frei ist die Person, die ihre eigenen Taten nicht enthüllen kann und gegen die Enthüllung der unrichtigen Handlungen anderer protestiert, 396  
annehmen, Scientology könnte wirklich den Menschen befreien von Schmerz und Leid, 648  
arbeiten für die Redefreiheit, 650  
aus dem Labyrinth herauskommen, 22  
einzige Individuen in diesem Universum, die in der Lage sind Menschen zu befreien, 619  
Fehler, Rechte des Individuums und Freiheit als Argumente zu benutzen, um jene zu schützen, die auf Zerstörung aus sind, 394  
Freiheit für den Menschen bedeutet nicht die Freiheit, den Menschen zu schädigen, 395  
frei sein von launenhafter Bestrafung, Entlassungen aufgrund von Gerüchten und ständigen Postenwechsel, 761  
Gesellschaft befreien, 464  
hängt von Fähigkeit ab, 592  
ist für ehrliche Menschen da, 394, 395  
kann nicht frei sein, während jene in seiner Mitte weilen, die Sklaven ihrer eigenen Schrecken sind, 395  
lassen Sie Leute auf dem Weg bleiben und sie werden frei sein, 23  
letzten freien Männer und Frauen auf Erden, 126  
letztes Mal, als der Vorhang der Nacht für die Freiheit zu fallen begann, 126  
Maschinenzeitalter und, 395  
Mensch, der ein Feind seiner eigenen ~ ist, 395  
muss verdient sein, 394  
Orgs sind mit der Aufgabe betraut, Leute zu befreien, 91  
persönliche Freiheit existiert nur für diejenigen, die Fähigkeit besitzen, frei zu sein, 395

## **Freiheit (Forts.)**

- Politik, Freiheit von, 654
- Rechte des Einzelnen wurden nicht geschaffen, um Verbrecher zu schützen, sondern um ehrlichen Menschen Freiheit zu bringen, 394
- Redefreiheit bedeutet nicht, dass man die Freiheit hätte, durch Lügen Schaden anzurichten, 395
- Regierung durch Krawalle und Einschüchterung sieht sich steigender Kriminalitätsrate und weniger Freiheit gegenüber, 761
- Scientology bringt völlige Freiheit, 713
- Scientology ist für ein freies Volk, 655
- Unterstützen der Religionsfreiheit, 650
- US-Verfassung und Redefreiheit, 60
- wenn es nicht etwas gibt, auf das hin man Menschen befreien kann, ist der Akt der Befreiung einfach ein Protest gegen Sklaverei, 464
- werden diesem Planeten Freiheit bringen, 592
- wie man Leute befreit, 91
- Zielsetzung ist vollkommen befreite Wesen, 92

## **Freiwillige**

- für Renovierungen, 157
- Renovierungen und Neuanstrich, 537

## **Freizügigkeit**

- vollständige Freizügigkeit (wie sie lautstark von den Psychiatern und Psychologen verfochten wird) ist gleichbedeutend mit Selbstmord, 684

## **Fremdabsicht**

- woher sie stammt, 660

## **Freud**

- hat Kriminelle und Geistesranke in noch tiefere Kriminalität und Geisteskrankheit hinein bewertet und bestraft, 407

## **Freund**

- Freunde von Feinden unterscheiden, 117
- Info-Pakete schicken an, 535
- Leute neigen dazu, ihren Freunden zu glauben, 171
- Mitarbeiterauditor auditiert Familie und, 637
- Scientology anwenden, um Freunden zu helfen, 649
- Verraten seiner, 679

## **Freundlichkeit**

- Goodwill und, 170

## **Frieden, Friede, friedlich**

- an dem Tage, wo wir einander vollständig vertrauen können, wird auf der Erde Frieden sein, 396
- halten Sie Rechtskodizes ein für eine friedliche Org, 764
- nur diejenigen, die ausschließlich nach Frieden strebten, wurden immer abgeschlachtet, 664
- produktiver Frieden besteht darin, dafür zu sorgen, dass Menschen beschäftigt sind, und ihnen etwas zu geben, aus dem sie etwas machen sollen, woraus sie etwas machen wollen, und ihnen zu sagen, dass sie damit weitermachen sollen, 467

## **Führung**

- Fluten von Gesuchen um Entscheidungen, 127

## **Führungsabsicht**

- Ihr Posten und, 595
- mit der Führungsabsicht in Einklang stehen, 595

## **Führungsabteilung (Abt.7)**

- Aktionen, aus welchen gute Bezahlung besteht, 370
- Führungssekretäre erteilen nur Sekretären Anweisungen und stellen nur über diese Ethikzettel aus, 724
- Inspektionen, 730
- keine Schreibtischarbeit, 734
- vollständiger Aufbau einer, 739
- Zustand von Verrat für das Nichtkennen und für die Nichtanwendung des übergeordneten Datums für Bruttoeinnahmen, 540

## **Führungsanweisung**

- Beispielprogramm, um Dev-T zu kurieren, 261
- darf nicht irgendeinen Richtlinienbrief oder irgendein HCOB abändern oder aufheben, 596
- LRH-Kommunikator sorgt dafür, dass Rons EDs befolgt werden, 537

## **Führungskraft, Führungsperson**

- Akzeptieren eines Beinahe, 238, 241
- akzeptiert Gründe, warum etwas nicht erledigt werden kann, 241
- als erste Aktion korrekte Kommunikation verlangen, 255
- am Ende eine Führungskraft werden, 370
- annehmen, jedermann wolle, dass die Dinge richtig laufen, 661
- Anordnung, unrealistische Anordnungen erlassen, wie man es vermeidet, 106
- Antwort auf, 728
- Anweisung, darauf beharren, dass die ursprüngliche Anweisung zusammen mit der Befolgung zurückgeschickt wird, 241
- Anweisungen, eine Führungskraft ordnet selten das Unmögliche an, 210
- Arbeit getan bekommen, 232
- arbeitet hart, hat jedoch einen niedrigen Lebensstandard, 348
- auf andere zu verweisen, um eine Entscheidung zu treffen, 806
- Befehl, Befehlskette und, 730
- bekommt Leute dazu, ihre Arbeit getan zu bekommen, 193
- benötigte Fähigkeiten, 806
- Berichte, die von einer ~ geschrieben werden müssen, 689
- Bericht, Maßnahmen ergreifen aufgrund eines einzigen, 771
- bestehen nicht darauf, dass Führungskräfte ausgebildet und Mitarbeiter gehutet werden, 344
- Bündnisse mit geeigneten Gruppen und, 160
- Dev-T und, 216
- Dev-T-Überprüfung, 239
- Dev-T-Verzeichnisse, 228
- diejenigen um sie herum hüten und dies über eine Entfernung hinweg tun, 254
- die von jedem Befehle annehmen, 727
- dürfen für nichts ihre Zustimmung erteilen, was unterhalb ihrer Ebene erledigt oder zu erledigen ist, wenn nicht ihr unmittelbarer Untergebener ebenfalls erklärt oder mit einer Initiale bescheinigt hat, dass es in Ordnung ist, 238
- dürfen kein Übergehen und Fehlzeiten zulassen, 724
- eine der Hauptpflichten einer Führungskraft ist, 252
- Entheta und, 224
- Entlassungen und, 209, 211
- Entlohnung, Auslagen oder Fahrkosten dürfen nicht von der Org bezahlt werden, während die Führungskraft den Zustand zugewiesen bekommt, den sie versäumt hat zuzuweisen, 705
- entwickelter Verkehr, und, 245
- Erfahrung, 40
- erforderliche Fähigkeiten, 825
- erhellen Sie ab und zu Donner und Blitz mit Sonnenschein, 662
- erreichen, dass die Leute die Arbeit erledigt bekommen, 215
- erschöpfte Führungskräfte, der Schlüssel zu, 287
- erste Aufgabe für, 298
- erteilen Sie nur Ihren unmittelbaren Untergebenen Anweisungen, 726
- erwarten, dass die hohen Tiere die Last tragen, 626
- Ethikpräsenz und, 661
- Fälle von Nichtfunktionieren und, 18
- falsche Berichte und, 230
- Finanzielle Angelegenheiten und, 209
- Formel, die anzuwenden ist, wenn man von seinen Linien schikaniert wird, 230

## **Führungskraft, Führungsperson (Forts.)**

fügen Sie Heftigkeit hinzu gegen, 662  
führt neue Linien und Posten ein und nimmt  
Veränderungen an alten Linien oder Terminalen  
vor, 188  
Führung über eine Entfernung, 40  
Führungskraft, die sie toleriert, 712  
Führungskräfte müssen auf den Privilegien und  
Verantwortungen des Postens bestehen, 724  
Führungskraft oder der Mitarbeiter abwesend ist, um  
höhere Grade zu erhalten, 640  
Führungskraft wird selten schwer angegriffen, außer  
sie hatte Nicht-Befolgung auf ihren Linien  
gehabt, 238  
fünf Personen unter einer Führungskraft, 740, 742  
geben klare, präzise Anweisungen, die  
kommunizieren, 243  
gesündeste Führung, 40  
Großteil der Arbeit einer jeden Führungskraft besteht  
darin, dafür zu sorgen, dass Dinge ausgeführt  
werden, 218  
Gruppengröße und, 738, 742  
haben Sie im höchsten Maße Recht bei Ihren  
Handlungen, Entscheidungen und  
Anordnungen, 662  
handhaben Sie die Org nur anhand von  
Statistiken, 726  
Handhabung einer, 252  
Handhabung von Gefahrzuständen, 438  
Hüte, Verantwortlichkeiten für, 32, 319  
Information und, 210  
Inspektion, 730  
jeder, der dieser erneuten Interpretation folgt, ist  
ebenso schuldig wie der  
Fehlinterpretierende, 594  
jemandes Verantwortungsbereich abtrennt, 743  
Kanäle schaffen, auf denen Dinge fließen können und  
Terminale dort hinsetzen, um sie zu bearbeiten  
oder zu verändern, 252  
kann kein Verantwortlicher sein, wenn die Sache, für  
die er verantwortlich ist, nicht existiert, 706  
keine wirkliche effektive Aufmerksamkeit auf  
Rekrutieren, Ausbildung, Anlernen,  
Hutausbildung, zukünftigen Führungskräften,  
Grund dafür, 827  
Klemmbrett für Befehle und, 581  
Kompetenz und, 32  
lässt sich von Mitarbeitern dazu zwingen, 222  
Lebensstandard und, 349  
Leiter eines Teils der Org hat die Statistik dieses  
Teils, 706  
Leute entdecken, die die Verantwortung für oder die  
Konsequenzen ihrer gewöhnlichsten Handlungen  
fürchten, 222  
Leute loslegen lassen, 106  
Leute wollen, dass die Führungskraft die Fehler  
begeht, 209  
Linien in ihrem Bereich werden verstopft und  
verworren, 212  
Linien, wie sie aussehen sollten, 210  
machen Sie die Strafen für Nicht-Befolgung und  
falsche Berichte zu grauenhaft, um konfrontiert  
zu werden, 232  
Mangel an Verantwortung von Führungskräften, 238  
Mitarbeiter informieren, 236  
Mitteilungszettel, Bearbeitung von, 212  
Mitteilungszettel, die Handhabung von, 216, 193  
muss dafür sorgen, dass Richtlinien befolgt  
werden, 218  
nachdem sie die Linien hergestellt hat, muss die  
Führungskraft dafür sorgen, dass diese Linien  
wirklich existieren und weiterexistieren, 218  
nehmen Einschreibungen für die Zulage vor, 344  
nicht in der Lage, sich reine Scientology  
anzueignen, 17  
Nicht-Befolgung, Handhabung, 731

## **Führungskraft, Führungsperson (Forts.)**

Nichtproduzierende und Hersteller von Overt-  
Produkten ignorieren, 350  
nichts verkehrt damit, als ~ hart zu arbeiten, 221  
nur auf der Grundlage von vollständig verifizierten  
Informationen zu handeln, 771  
oberste Pflicht, 212  
OEC-Bände, Führungskräfte sollten den ganzen Satz  
besitzen, 6  
Off-line-, Off-policy-, Off-origin-Mitteilungszettel  
und, 228, 216  
Org Board kennen, 570  
Pflichten von, 185, 215, 252  
Planung und, 211, 813  
Prinzipien des Austausches, 352  
Puschen der Bruttoeinnahmen und, 827  
Qualitäten einer wertvollen Führungskraft, 258  
Quecksilber-Personalszene und, 810  
Richtlinienbriefe des Organisations-Führungs-Kurses  
sind hauptsächlich für Führungskräfte von  
Scientology Organisationen gedacht, 3  
Richtlinien über Targets und, 106  
Schlachtplanung und, 835  
schnellster Weg für eine technische Führungskraft,  
um in Schwierigkeiten zu geraten, 206  
schwere Ethikmaßnahmen und, 662  
schwerste Arbeit, die eine Spitzen-Führungskraft  
hat, 189  
setzen Sie eine Person mit schlechter  
Studiervergangenheit nie auf einen wichtigen  
Führungsposten, 30  
sie müssen den Aktionsbereich und das Metier  
kennen, 733  
Solvenz wird nicht von hohen Führungskräften  
erreicht, 538  
Spitze des Org Boards wird gezwungen, auf  
niedrigeren Ebenen zu handeln, 575  
Stellvertreter und, 740  
Studierzeit und, 299  
Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 47  
überarbeitet, Ergebnis davon, mehr als fünf  
Untergebene zu haben, 740  
überarbeitet, wann sich eine Führungskraft  
überarbeitet fühlen wird, 740  
überarbeitet, wenn sie es sich nicht leisten können zu  
expandieren, 50  
überarbeitet, wie verhindern, 740  
Übergehen von, 724, 742  
ungewöhnliche Lösungen und, 213  
Unkenntnis ihrer eigenen Organisierungstafel, 218  
Untergebene, Anzahl der Untergebenen, die eine  
Führungskraft handhaben kann, 739, 740  
Untergebene, die die Führungsanweisungen nicht  
ausführen, 232  
Untergebene, die von jedem Befehle annehmen, 727  
Untergebene, Führungskräfte versäumen es, ihre ~ zu  
informieren, 236  
Untergebene, handeln Sie niemals aufgrund der Daten  
eines Untergebenen, bevor Sie die Situation  
vollständig untersucht haben, 205  
Untergebene, lösen Sie niemals Probleme, die von  
Untergebenen vorgelegt werden, 204  
Untergebene, Schlussfolgerung eines, 205  
Untergebene, verlangen Sie immer Fakten von, 205  
unübliche Lösungen und, 598  
Verantwortung für Mitarbeiterbriefings, 430  
Verantwortung von, 463  
Versäumnis, Form und Befehlsketten einer Org stabil  
zu halten, 726  
verwechseln Sie nicht deren Bemühung, die  
Statistiken in die Höhe zu bringen, mit  
Unterdrückung, 665  
Wahl einer, 123  
wählen Sie Führungspersonen immer temporär und  
behalten Sie sich das Recht auf Abberufung  
vor, 123

## **Führungskraft, Führungsperson (Forts.)**

- was eine Führungskraft auf ihren Linien wünscht, 209
- was eine Führungskraft unternehmen sollte, wenn sie einer Katastrophe ausgesetzt ist, 238
- Was-Soll-Ich-Machen?, 223
- weiterleiten ist großer Teil des Hutes von, 185
- Weiterleitung als Hauptpflicht einer Führungskraft, 252
- Weiterleitung, und dafür zu sorgen, dass andere korrekt weiterleiten, 212
- wenn Linien, die sie in den Griff zu bekommen versuchen, auf sie zurückschlagen, 230
- wenn sich eine Führungskraft überarbeitet fühlt, 252
- wenn Sie Befehle austeilen, verwenden Sie Nachdruck und Autorität, 662
- wenn sie etwas unternimmt, das für andere von Belang ist, sollte sie dies sagen, 211
- wenn Sie Unrecht haben, wird der andere Bursche um einen Masten gewickelt, 662
- wer etwas nicht erledigt, sondern es aufschiebt, ist verantwortungslos, 806
- Wert einer, 124
- wie eine Führungskraft ein Projekt durchführt, über das sie nicht viel weiß, 106
- wie eine Führungskraft Fehler begehen kann, 209
- wie man eine gute Führungskraft wird, 70
- woher die Führungsschichten einer Bewegung kommen, 38
- Zeit und Geduld einer Führungskraft zu verschlingen zerstört Harmonie, Verbreitung und Einnahmen, 210
- zu befehlen bedeutet zu dienen, und gibt einem nur das Recht, zu dienen, 147
- Zulagen, Voraussetzungen für, 320
- Zuschauer und, 845
- Zustand, Zustände, wie eine Führungskraft einen Gefahrzustand hervorruft, 730

## **Führungsrat**

- Konferenz-Weiterleitung und, 191
- PRO sollte direkten Zugang haben, 162

## **Führungsratsmitglied**

- Komitee der Beweisaufnahme und, 758

## **Fundament, Definition, 52**

## **Fundbericht, Definition, 688**

## **Fundgruben für Personal, 528, 571**

## **Funktion**

- Abteilungen dürfen sich nicht überschneiden in den, 760
- Führungskraft, die die Funktionen kennt, 570
- Funktionen durch Beförderungen verlieren, 272
- Funktionen gegenüber unachtsamen Mitarbeitern stoppen Expansion, 111
- Funktionen und Arbeit organisieren, 106
- Gedächtnis ist unzureichend bei Beaufsichtigung von Posten und, 271
- kein Bewusstsein über, 188
- keine Notwendigkeit, ein stabiles Terminal zu haben, das nur eine Sache macht, 99
- Liste von Hauptpflichten in einer winzigen Org, 109
- MUSS-Funktionen einer Org, 109
- nahezu jede Funktion einer zentralen Org war irgendwann ein neues Programm, 818
- neue Mitarbeiter bemerken nie, dass eine Org vorhanden ist, die Posten hat, 185
- Ursächlichkeit über Funktionen aneignen, 128
- warum eine vollständige Darstellung der Funktion jedes Postens notwendig ist, 128

## **Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten, Die, KSW**

- mündliche Tech, Bestrafungen, 603
- mündliche Tech, wie sie besiegt werden kann, 602
- Punkte 1 bis 10, 12
- Richtlinie über, 11
- Schutz der Tech, 22

## **Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten, Die (Forts.)**

- unerschütterliche und unnachsichtige Anwendung von, 75

## **Funktionsfähigkeit der Verwaltung erhalten, Die**

- Bedeutung, 76

## **Furcht**

- unethisches Verhalten und, 386

## **Fußgängerverkehr**

- Standortwechsel der Org in Bereiche mit viel, 537

# **G**

## **Gähnen**

- legen Sie Beschwerden bei hohen Statistiken mit einem Gähnen ab, 145

## **Gebäude**

- Hinauswurf einer Person, 759

## **Geben von Diensten, siehe auch Dienste**

- Definition von, 551
- effektives Geben von Diensten, 552
- entfernen Sie Hindernisse für das, 552
- Entfernen von Ablenkungen von den Linien für die Dienste, 552
- geben Sie den Service, den der jeweilige Hut verlangt, 569
- geben Sie einen Fallgewinn und eine abgeschlossene Stufe, 552
- menschliche Rasse wird in dem Maße in Bewegung sein, in dem Sie Dienste geben, 552
- sorgt dafür, dass alles, was die Org an Diensten geben darf und wofür Nachfrage besteht, erhältlich ist, 536
- was der erste Gedanke eines jedes Mitarbeiters in jeder Org sein sollte, 551
- wenn sie nicht schnell, fröhlich und wirksam gegeben werden, verwickeln sie die Linien, verlangsamten das Wachstum und bringen jeden dazu, auf der Stelle zu treten, 551
- Werbung und, 527

## **Gebiet**

- Handhabung von Aktivitätsvolumen eines neuen Gebietes, 48

## **gebraucht und gewünscht**

- herausfinden, was, 423
- nicht wirklich produzieren, was es ist, 449

## **Gebühren**

- danach trachten, Beiträge für kleine Dienste zu verlangen, die beitragsfrei sein sollten, 344

## **Gedächtnis**

- Telefone haben kein Gedächtnis, 187

## **Gedanke**

- Kollektivdenken und, 651, 652
- kollektive Gedankenübereinstimmung, 15
- Produktion wird durch zahlreiche Beiträge gedanklicher oder physischer Natur zustandegebracht, 567
- Sklavengesellschaften und nicht denkende Terminale, 122
- wie geistig gesunder Mensch gegenüber einem aberrierten Mensch denkt, 608

## **Gedeihen, siehe auch Wohlstand**

- wie man wirklich blüht und gedeiht, 353

## **Gedicht**

- altes, 670

## Gefahr

- Anwendungsbeispiele, 434
- Beenden des Zustandes, wenn Produktion angestiegen ist, 442
- Beispiel, 445
- Beispiel, Gefahrzustand für die erste Dynamik, 445
- Beschreibung der Neigung der Linie auf einer Statistikkurve, 359
- Ermittlung gemäß Schritt 4, 434
- Finden des Warum der Person, 444
- Formel, 425, 433
- Formel wird befolgt, wenn die Org sich in einem allgemeinen Zustand der Gefahr befindet, 435
- Formel zugewiesen von LRH durch eine direkte Sec ED, 435
- Fragen zum Feststellen des Bereichs, in dem die Person Schwierigkeiten hat, 439
- für untergebene Mitarbeiter, 438
- Gefahrformel für die erste Dynamik, 444
- Handhabung des Zustandes, 433, 437
- korrekte Formel machen, 437
- korrekte Handhabung des Zustandes Gefahr, 437
- kurzes Formular zum Feststellen des Bereiches, in dem die Person Schwierigkeiten hat, 441
- Nichtübereinstimmung auf einem Befehlskanal und, 729
- Organisation kleiner machen, indem man Untergruppen übergeht und nur Individuen leitet, 736
- Person, die beim Test für Führungskräfte schlecht abschneidet und, 729
- Recht und der Zustand, 447
- Resultat, wenn Sie beginnen, die Arbeit eines Postens auf der Grundlage des Übergehens zu erledigen, 728
- richtige Weise, einen Gefahrzustand zu handhaben, 448
- Schritte der Formel, 437
- Situation, die gefährlich ist, 728
- Übergehen und der Zustand, 433
- untergebene Mitarbeiter und, 439
- Verantwortlichkeit des Erklärens, 728
- wann der Zustand vorüber ist, 728
- wann der Zustand zugewiesen wird, 436
- warum sollte für ein Individuum gefunden werden, 441
- wenn man den Zustand Gefahr anwendete, völlig anwendete, würde es einen nach oben bringen, aus dem Zustand eines menschlichen Wesens heraus und in Richtung OT, 444
- wenn Sie den Zustand erklären, müssen Sie auch die Arbeit erledigen, 728
- weshalb man nicht übergehen sollte, 740
- wo er erklärt wurde, sollte sich die erklärende Führungskraft bemühen, bei den Personen, die für den Gefahrzustand verantwortlich befunden wurden, als eine grundlegende Review-Aktion die Nichtübereinstimmung mit der Führungskraft selbst, Richtlinien, der Org oder Scientology zu finden, 729
- Zustand, 424, 433
- Zustand des Menschen als Mensch und, 444
- Zustand Gefahr auf der ersten Dynamik wird jedem Einzelnen zugewiesen, der mit dem Zustand Gefahr in Verbindung stand, 438
- Zustand kann zugewiesen werden von, 436
- Zustand wird zugewiesen, wenn eine Notlage zu lange andauert, 433, 438
- Zuweisen, wenn eine höhere Führungskraft plötzlich feststellt, dass sie den Hut des Leiters der betreffenden Aktivität trägt, weil dieses Aufgabengebiet in Schwierigkeiten ist, 438
- zweite Formel für Gefahr wurde angewendet, aber nicht die wirkliche Formel für Gefahr, 437

**Gefahrformel, siehe auch Gefahr**  
Übergehen und, 433, 725, 730

## Gefahrformel für die erste Dynamik

- Anwendung, 444
- Ethik-Ermittlung bei Personen, die der Formel nicht vollständig folgen, 438
- sich ein Übergangenwerden einhandeln, da man sie nicht anwendet, 449

## Gefahrzustand, siehe auch Gefahr

- Inspektionen durch Führungskräfte und, 730
- Übergehen und, 744
- Verantwortung, Kontrolle und, 743
- vergänger Gefahrzustand nie zugewiesen, Ergebnis, 744
- warum Organisationen klein bleiben, 735
- zu lange anhält, fällt in Nichtexistenz, 736

## Gefahrzustand für die erste Dynamik

- wird jedem Einzelnen zugewiesen, der mit dem Zustand Gefahr in Verbindung stand, 438

## Gefallen

- Richtlinie bezüglich des Entgegennehmens von Gefälligkeiten oder Geschenken Preclears nicht kennen oder befolgen, Ergebnisse, 220
- zulassen, dass die Org beraubt wird, um eines persönlichen Gefallens willen, 679

## Gefangener

- Mensch, dessen eigene Taten nicht enthüllt werden können, 394

## Gegenabsicht

- Befolgung und, 661
- Ethik versus, 660

## Gegenbeschuldigung

- dritte Partei und, 668

## Gegenlösung

- wegen Gegenlösungen auf der Spur festgenagelt sein, 213

## gegensätzliche Befehle, siehe auch Befehl

- Auswirkung von, 236
- Befehle eines höheren Vorgesetzten, die vom unmittelbaren Vorgesetzten verändert werden, 718
- Befehle, illegal und gegensätzlich, 599
- Beobachtung, 591
- Beschreibung, 774
- diszipliniert für das Herausgeben oder Befolgen von, 599
- entgegengesetzter Befehl an LRH-Evaluation, 599
- falsche Berichte erfolgen nur, wo es Unkenntnis der Daten gibt oder Befehle umgangen werden, 586
- folgen Sie den Befehlen der höheren Vorgesetzten, und ersuchen Sie darum, sie schriftlich zu sehen, wenn Sie Zweifel haben, 718
- Führungskräfte, Klemmbrett für Befehle, 581
- Grund für, 586
- Grund, weshalb ein Bereich Abwärtsstatistiken hat, 774
- Handeln nach Erhalt eines Befehls, 582
- Klemmbrett für Befehle und, 581
- mündliche Befehle, 581
- Nicht-Befolgung, 586
- Projekt-Befehle, Zeitmaschine und, 583
- Rangordnung von Befehlen, 596
- schriftlich, 581, 718
- Sektion für Inspektionen, 581
- Steckenpferde und, 236
- Verantwortung und, 586
- Versagen, Befehle schriftlich festzuhalten, 242
- Verwendung von Anweisungen oder Richtlinien, um Probleme zu schaffen, 585
- von einem höheren Vorgesetzten, die vom unmittelbarem Vorgesetzten verändert werden, 718
- wenn es nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr, 581
- Zeitmaschine und, 581

**gegensätzliche Targets**  
Dev-T und, 236

**gegensätzliche Zielsetzungen**  
arbeiten mit, 557  
Individuen, die mit gegensätzlichen Zielsetzungen arbeiten, 213

**gegenseitiges Schreiben von Ethikzetteln**  
Führungssekretäre und Sekretäre können, 724

**Gegenwart**  
Zustand in Gegenwart anwenden, ohne vergangene Fehlschläge, 504

**gegenwärtiges Problem**  
Analysieren von Verkehr und, 228

**Gegner**  
Beseitigung der Gegner auf öffentlichen Linien, 160  
Kontrolle aller Pressemedien und Regierungen, 161  
mangelt es an Integrität, Mundpropaganda und brauchbarer Tech, 161  
Streitigkeiten zwischen zwei potenziellen Gegnern dritte Partei und, 666

**Gehaltseinheit**  
für Bagatelentscheidungen von einer Führungskraft abzuhängen kostet Gehaltseinheiten, 210

**Gehaltssumme**  
wiedererlangte Beiträge für unrechtmäßige Beitragsnachlässe oder die Beitragsfreistellung von Diensten werden der ~ der Org zugeführt, 344

**geheim**  
es gibt keine geheimen Regeln in Scientology, 647

**Geheimnis**  
Aberration, 662  
von Organisieren, 284

**Geisteskranker**  
haben die niedrigste Statistik in der Gesellschaft, 142  
Teuerstes, was man tun kann, ist, sie zu auditieren, 142

**Geisteskrankheit**  
als Produkt der Psychiatrie, 43  
arbeiten ununterbrochen daran, Dinge dazu zu bringen, schief zu laufen und verhindern, dass irgendetwas richtig läuft, 609  
besteht einfach aus einer brodelnden Masse von Overt-Handlungen und Withholds, 747  
Produkt der, 624  
Punkt, an dem ein Thetan verrückt wird, 660  
geisteskranken Handlungen, 624  
geistige Gesundheit und Geisteskrankheit sind Fragen des Motivs, nicht der Vernunft oder Kompetenz, 325  
Handlungen von, 325  
leichter Schritt von Kriminalität zur, 401  
physisch sehr kranke Leute, 747  
recht glücklich darüber, dass alles am Fehlschlagen und Schiefgehen ist, ohne dass sie einen Einwand dagegen hätten, 609  
Scientology und, 646  
Verrückter geht nur in Richtung auf etwas, kommt aber nie tatsächlich an, 608  
wer wirklich die verrückten Leute im Universum sind, 609

**Geisteswissenschaften**  
benutzen der Scientology als eine Philosophie in, 650

**geistige Gesundheit**  
Produkt der, 624  
denkt, betrachtet und sieht in geraden Linien, 608  
diese Welt zu einem geistig gesünderen und besseren Ort machen, 650  
Ehrlichkeit ist der Weg zu, 747  
Frage des Motivs, nicht der Vernunft oder Kompetenz, 325

**geistige Gesundheit (Forts.)**  
Geistesranke von den geistig Gesunden unterscheiden, 325  
geisteskrank unterscheidet sich von, 624  
geistig gesunde Gruppe kontrolliert ihre Umgebung, 626  
helfen, dass das Gebiet in Ordnung bleibt und in Ordnung gebracht wird, 649  
machen die Welt geistig gesünder, einen besseren Platz, 293  
macht die Welt vernünftiger, 653  
Produzent hat ein Interesse daran, die geistige Gesundheit der Szene, in der er arbeitet, zu bewahren, 327  
totalitäre Verschwörung, die geistige Gesundheit dazu verwendete, um Bevölkerungen zu kontrollieren, 161  
wie geistige Gesundheit und Ehrlichkeit mit der Herstellung eines VFPs zusammenhängen, 326

**geistige Technologie**  
schädliche Technologie, die der Mensch entwickelt hat, 14

**Geld**  
Austausch und, 351, 748  
Betrug, frühere Definition, 485  
durch ungenaue Rechnungsführung Geld und Mitglieder verlieren, 565  
Geldwert von jedem Stück Arbeit das verrichtet wird berechnen, 347  
man muss etwas produzieren, das dafür ausgetauscht werden kann, 748  
mehr Geld verdienen, wie es gemacht wird, 828  
Menge Faktoren spielen eine Rolle, aber Geld ist plötzlich sehr knapp, 338  
neue Programme und, 818  
Org-Schema ist nicht entworfen, um Geld zu machen, 104  
Regierung oder Falschmünzer macht, 748  
sofortige Rückerstattung des Geldes an einen nicht zufriedenen PC, 220  
um Geld zu erhalten, müssen Sie Admin in haben, 746  
Verbrechen, kein Geld zu haben, 827  
vier Zustände von Austausch, 351

**Geldbuße**  
einwöchige Geldbuße wird zu einer vierwöchigen, 715

**Gemeinde**  
Austausch, 327

**Genehmigung**  
abgeschlossene Mitarbeiterarbeit und, 236  
Befehlskanal wird aufwärts benutzt für, 191  
für Aktionen und Projekte, 201  
Mangel an abgeschlossener Mitarbeiterarbeit verlangsamt die Genehmigung, 236  
Richtlinie autorisiert Leute, Anweisungen zu erteilen, 576

**Genie**  
Glaube, man müsse ein Genie sein, um eine Organisation erfolgreich zu führen, 304

**Gepflegtheit, gepflegt,**  
gepflegte Schreibtische, MEST und Räumlichkeiten, 125  
Schreibtisch, Ausrüstung und Räumlichkeiten, 134

**Gerechtigkeit**  
wie man gerecht sein kann, 39

**Gericht**  
irrt in seinen Untersuchungsergebnissen, Rekurs, 779  
psychiatrischer Einfluss auf das zeitgenössische Denken in den Gerichtshöfen, 777

## Gerücht

Auswahl, Beförderung oder Entlassung von Personal aufgrund von, 37  
frei sein von Entlassung aufgrund von, 761  
ich schenke Gerüchten keine Aufmerksamkeit, 130  
Org wird anhand von Statistiken, nicht aufgrund von Gerüchten geleitet, 724  
potenzielle Schwierigkeitsquellen und, 674  
Richtlinien und Handlungen, die auf Gerüchten basieren, 34

## Geschäft

auf der Grundlage von fairem Austausch arbeiten, 351  
Geschäftstechnologie außerhalb von Scientology, 62  
Grund für Versagen, 102  
mehr Verkehr hineintreiben, als weggetrieben werden kann, 523

## Geschäftigkeit

aber nicht sehr viel Havingness, 335  
alle Daten haben, aber zu beschäftigt sein, um sie zu studieren, 57  
besteht keine Notwendigkeit, beschäftigt auszusehen, wenn Sie nicht beschäftigt sind, 199  
Dev-T und, 239, 262  
falsches Weiterleiten „beschäftigt“ Leute, doch nichts wird erledigt, 191  
Geschäftigkeit und Dev-T, 255  
viel beschäftigt, doch nichts wird erledigt, 191  
zu beschäftigt, um seine Arbeit zu verrichten, 57

## Geschäftsleute

Organisations-Führungs-Kurs und, 48

## Geschehen

Definition, 416

## Geschenke

Gefälligkeiten oder Geschenke von Preclears erhalten, 220

## Geschichte

Grund, warum sie uns eine sehr schlechte Meinung über die Vergangenheit gibt, 669

## Geschwindigkeit

des Partikelflusses, 557  
Erhöhen der Handlungsabläufe, 201  
Gedeihen ist proportional zur Geschwindigkeit von Partikeln, 560  
Macht und, 244, 557  
schnell gegebene Dienste, 551  
Versäumnis, Situationen rasch abschließend zu handhaben, 242  
von Partikelfluss, 244  
von Partikeln, 560  
wie Kommunikationslinien freier bleiben und schneller sein können, 203

## Gesellschaft, siehe auch Kultur

Aufstieg oder Niedergang, 117  
Bankrott gehen und, 338  
befreien einer, 464  
begibt sich unter uns, wie es geschehen wird, 761  
Bereiche mit Abwärtsstatistiken, 140  
Bestrafung und, 399  
Bürger identifiziert reaktiv jede Rechtshandlung oder jedes Rechtssymbol mit Unterdrückung, 388  
durch Bestrafung schließlich sehr wenig produziert und dennoch sehr viel ernähren muss, 140  
Enturbulierung der, 791  
erfolglos, 3  
Ethik und, 385  
Fähigkeit, Dinge richtig zum Laufen zu bringen, 607  
falsch organisierte Gesellschaft, Individuum zieht darin den Kürzeren, 5  
florierende, 140  
Gruppe, erbt die, 626  
Gruppe expandiert in eine dekadente Kultur hinein, 625

## Gesellschaft (Forts.)

Idee, die Gesellschaft wird Scientology öffentliche Anerkennung zuteil werden lassen, 90  
in unseren Linien liegt zu viel Wahrheit, als dass sie keinen gesellschaftlichen Umbruch verursachen würden, 792  
kriminell, 682  
Leute mit ihrem hektischen Tempo verwirren und instabil machen, 292  
Monetarist manipuliert Gesellschaft, 349  
psychiatrischer Einfluss auf das zeitgenössische Denken in den Gerichtshöfen, könnte gut ein Grund für den gegenwärtigen, gestörten Zustand sein, 777  
Recht ist eine notwendige Aktion für jede erfolgreiche Gesellschaft, 664  
Sitzung mit, 756  
Sklavengesellschaften, 122  
Stärke von Scientology, 32  
sterbende Gesellschaft, 385  
Studiertechnologie ist unsere Brücke zur, 309  
unsere Methode des Vorrückens in die Gesellschaft, 128  
unterdrückerische Gesellschaft, 561, 608  
Verbrechen, Verbrecher und, 293, 755  
verliert an Boden, weil ihre Macht auf einem Bündel von Unwahrheiten beruht, 793  
warum sie stirbt, 382  
was nötig ist, um in ihr Erfolg zu haben, 682  
wie man eine neue und bessere bekommt, 90  
wo wir versagen, unsere eigene Verwaltung, Technologie und unsere eigenen Rechtsverfahren auf die Gesellschaft um uns herum anzuwenden, werden wir versagen, 792  
zerschmettert von der Psychiatrie, 59

## Gesetz

Grund, aus dem 90 Prozent der Gesetze verabschiedet werden, 58  
gute versus schlechte Gesetze, 35  
Moralregeln sind, 387  
Person, die sich nicht daran hält, 791  
schädigen und beschränken leider auch diejenigen, die nicht fehlgehen, 394  
Schutz vor der Gemeinheit und den Launen im Namen des Gesetzes, 791  
über das Neubeleben einer verfehlten Zielsetzung, 842  
überlegener Gesetzeskodex und ein überlegenes Gesetzssystem, das den Menschen wirkliche Gerechtigkeit bringt, 792  
Unkenntnis von, 60  
von Interessengruppen, 35  
wenn eine Person sich an das Gesetz halten soll, muss sie wissen, was Gesetz ist, 791  
wenn man die Formel nicht korrekt zuweist und anwendet, fällt man in einen Zustand unterhalb des Zustands, in dem man sich *tatsächlich* befindet, 502  
weshalb Ethikaktion weitaus schlimmere Drohung ist als bloßes Wog-Gesetz, 768  
wir dürfen nicht unsere Ziele mit willkürlichen Gesetzen verheddern, die unsere Sache nicht weiterbringen, 550  
worauf sie basieren, 326  
Zielscheibe aller Strafgesetze sind die wenigen, die fehlgehen, 394  
Zustandsformeln funktionieren wie Naturgesetze, 449

## Gesetz der dritten Partei

Darlegung des Gesetzes, 666  
dem Menschen unbekannt, 666  
tödlich, unbekannt und alle Aktivitäten umfassend, 666  
Zivilisationen starben, weil sie es nicht kannten, 669

## Gesichtspunkt

Ihren Gesichtspunkt wiedererlangen, dass Dianetik und Scientology neu sind, 544



**gesunder Menschenverstand**

Führungskraft, der er fehlt. *Siehe*  
Spitzenmanagement und, 577

**Gesundheit**

körperliche Bewegung und, 155

**getarntes Loch**

Definition, 216  
Dev-T verursacht durch, 132  
Verdecken eines, 132

**Gewalt, gewalttätig**

Beitragen versus, 567

**Gewerkschaft, 353****Gewinn**

erstes Gesetz, wenn man den Ehrgeiz hat zu  
gewinnen, 474

**Gewissen**

ein schlechtes Gewissen ist ein unsanftes  
Ruhekissen, 395  
Mensch, dessen eigene Taten nicht enthüllt werden  
können, ist ein Sklave seines eigenen  
Gewissens, 394  
schlechtes Gewissen ist ein unsanftes Ruhekissen, 413

**Glück, siehe auch Unglücklichsein**

Aufschreiben der eigenen Overts und Withholds  
und, 419  
Chaos und unglückliche Org, Ursache von, 282  
darauf zählen oder darauf vertrauen, 612  
Ehrlichkeit und, 747  
Ethik und, 386, 392  
gibt keine Reichtümer, Juwelen oder Plätze, die so  
sehnlich erstrebt werden wie, 402  
Menschen so entfernt von, 402  
Mitarbeiter und, 742  
Recht zu dienen, 568  
reines Herz und saubere Hände sind die einzige Art  
und Weise, um Glück und Überleben zu  
erreichen, 390  
Verstöße gegen Sitten und, 402

**goldenes Zeitalter,**

aberrierter Mensch, 474

**Goldstern, 620****Goodwill, siehe auch Ansehen**

Definition, 170  
PR und, 153, 170  
Produzieren eines Produkts gibt Bezahlung  
zurück, 325  
Veranstaltungen und, 811

**Gouverneur**

US-Regierung setzt ihn in den Zustand Gefahr, 736

**Grad**

Finanzierung von Graden für Mitarbeiter in anderen  
Orgs ist verboten, 640  
technische Herabsetzungen und, 20

**Grade, auf die Schnelle gemacht, 19**

enthielten Zehntausenden von Fällen den Fallgewinn  
vor, 11

**Gradient**

von Ethikaktionen, 769

**Gradientenskala**

Definition, 287

**Gradkarte**

ausgelassene und auf die Schnelle gemachte  
Aktionen, 11

**grafisch darstellen**

Dev-T grafisch dargestellt, 246

**Größe**

Größe der Versandliste und Anzahl von Mailings und  
Briefen an diese bestimmen die  
Bruttoeinnahmen, 540

**Größe (Forts.)**

größten Organisationen am erfolglosesten, 720  
korrekte Größe einer Gruppe, 737  
Organisation kleiner machen, indem man  
Untergruppen übergeht und nur Individuen  
leitet, 736  
Org bleibt winzig, arbeitet wie verrückt und bleibt  
arm, 217  
Organisation sollte an Größe nur zunehmen, so wie  
sich die Dinge verbessern, 720  
warum Organisationen klein bleiben, 735  
wovon die Größe einer Organisation abhängt, 735

**große Depression**

Ursache, 141

**Grundlage**

alle Fortschritte bezogen sich darauf, die Grundlagen  
besser in den Griff zu bekommen, 589  
Bücher und, 589  
Definition, 52  
Fähigkeit, mit Grundlagen mit Geschwindigkeit und  
Sicherheit umzugehen, dass es wie Instinkt  
aussieht, 54  
jedes Versagen in Grundlagen und Richtlinien ist  
Unwissenheit über sie, 5  
Kenntnis von, 589  
organisatorische Grundlagen, 117  
out, 512  
Person in die Anwesen-Sektion stecken, zur  
Wiederholung der Grundlagen, 256  
Produkte, damit verbundene Grundlagen, 332  
Produktion und, 512, 519  
Standard Admin und, 54  
tiefer ansetzen als, 512  
Wichtigkeit, sie zu beherrschen, 52  
Wissen über, 54

**grundlegende Persönlichkeit**

ist gut, 383

**Grundlegender Mitarbeiterhut, 6****grundlegende Zielsetzung**

Beschreibung, 34  
grundlegende Formel für die Tätigkeit des Lebens ist  
eine zu haben und zu befolgen, 41  
Hindernisse, Nichtbefolgung und Ablenkungen aus  
ihrem Weg räumen, 41

**Grüner Stern, 620****Gruppe**

Abhilfe, um bessere Disziplin und ein Gedeihen in  
einer Gruppe zu erreichen, 782  
Abwärtsstatistiken hat  
akzeptiert unbrauchbare Technologie, 13  
alle Gruppen verstehen, 117  
angenehm und effektiv, 580  
Auffassung, dass eine Gruppe Wahrheit entwickeln  
könnte, 13  
Bank sagt, die Gruppe sei alles und das Individuum  
nichts, 15  
Beispiel einer Frau, die sich völlig zurückgezogen hat  
von, 391  
bemerkenswerteste Unterschied zwischen einer  
tüchtigen Gruppe, mit der zu leben und zu  
arbeiten leicht ist, und einer  
heruntergekommenen, mit der zu leben und zu  
arbeiten schwer ist, 684  
Bewusstsein über die Org-Gruppe als ein Team von  
Leuten mit ähnlichen Zielsetzungen, 259  
böartige Charakter von, 652  
Disziplin notwendig in einer, 781  
Disziplin und, 776  
dringender Notwendigkeit, welche durch  
Inkompetenz einer Gruppe entsteht, 105  
Dritte-Dynamik-Tech und, 61  
einzelne Gruppenmitglieder selbst setzen Tätigkeiten  
und Sitten der Gruppe durch, 684

## Gruppe (Forts.)

Erfolg von, 66  
es ist nicht wahr, dass alle Mitglieder einer ~  
versuchen zu scheitern, 684  
Erschaffen erfordert Übereinstimmung, 74  
expandiert in eine dekadente Kultur hinein, 625  
Frage, die man stellen kann, wenn sie nicht gut  
zurechtkommt, 684  
Führungsperson auswählen, 123  
gemeinsamer Nenner von, 14  
Größe, Wichtigkeit der, 740  
Gruppe übergeordnet, die Führungskraft wird nicht  
als Gruppenmitglied gezählt, 741  
Hans hätte wahrscheinlich beim ersten Nadelstich ein  
blaues Auge, 684  
Hans könnte ewig mit seinen Nadelstichen  
weitermachen, während jedes Gruppenmitglied  
zuschauen und mit den Achseln zucken  
würde, 684  
Hauptversäumnis ist das Versäumnis zu  
organisieren, 106  
in direktem Verhältnis wozu ihr Aufstieg oder  
Niedergang steht, 117  
Individuum und, 735  
isolierter Faktor, der eine heruntergekommene  
Gruppe downstat und es grauenhaft macht, in  
ihrer Nähe zu sein, 684  
isolierter Faktor, der eine tüchtige Gruppe upstat  
macht, 684  
kleine Gruppe kann es schaffen, wenn sie sehr  
aufgeweckt und effizient ist, 613  
Know-how, wie man mit ihnen umgeht, 74  
Kollektivdenken, 652  
Kontrolle der Umgebung, 626  
Koordinierung der Aktionen,  
Mitarbeiterversammlungen und, 839  
Lebensstandard einer Gruppe nach unten  
drücken, 347  
leicht mit ihr zu leben und zu arbeiten, 685  
Mitglieder der Gruppe üben selbst gegenseitig  
irgendeine Kontrolle aus, 685  
Naturkatastrophen oder politische bzw.  
gesellschaftliche Katastrophen oder  
Umwälzungen, Planung für, 67  
Person, die versucht, alles selbst zu machen, kann  
eine Gruppe zerstören, 105  
Recht und, 378  
richtige Wege, eine Gruppe zu leiten, 64  
Richtlinie über die Übereinstimmung herrscht  
und, 221  
Richtlinie und, 61, 221, 575  
Scheitern einer, begann mit einem Mangel oder  
Verlust an Disziplin, 381  
schlechte Richtlinien, schlechte Sitten, und Sie haben  
eine sterbende Gruppe, 221  
schrumpft und wird schwach, 33  
setzt sich zusammen aus, 626  
Systeme des Menschen basieren auf Gruppen, 103  
Teile der dritten Dynamik, die einander  
bekämpfen, 549  
Überleben, wovon es abhängt, 626  
Versagen einer Gruppe begann mit einem Mangel oder  
Verlust an Disziplin, 776  
Versagen, Ursache von, 67  
Versäumnis der einzelnen Gruppenmitglieder, ihre  
Gefährten zu kontrollieren, macht es für alle  
schwer, mit dieser Gruppe zu leben und zu  
arbeiten, 686  
wahre Gruppe, 591  
warum eine Gruppe schwerer zu besiegen ist als ein  
Individuum, 105  
Weglaufen von, 807  
Werbeaktionen und, 535  
werden nur diejenigen wählen, die sie umbringen  
werden, 652  
weshalb wir als Gruppe zu Macht fähig sind, 792

## Gruppe (Forts.)

wie eine Gruppe das erreicht, 684  
wirklich Produzierende der ~ ignorieren, 349  
wo einer Gruppe geholfen werden muss, sorgen Sie  
dafür, dass es erledigt wird, 549

## Gruppenmitglied

auf Anweisungen warten, 779  
bestehen, dass andere Gruppenmitglieder ihre  
Umgebung kontrollieren, 626  
Ehrlichkeit und, 647  
Gefühl der eigenen Stärke des Gruppenmitglieds  
vermindern, 742  
knurrt, weil er überwältigt ist, 739  
Vorgesetzte des Gruppenleiters zählt nicht als  
Mitglied, 741  
was passiert, wenn ein neues Gruppenmitglied nicht  
bis zu einem bestimmten Niveau ausgebildet  
wird, 614  
wie kann er seinen Fortschritt messen, 625

## Gruppen-Prozessing

PES und, 110

## gut, siehe auch böse

Beweis, dass der Mensch im Grunde gut ist, 383  
Definition, 384  
Dinge, die uns aufgrund von Unachtsamkeit oder  
Boshaftigkeit angetan werden, stehen allesamt in  
keinem Verhältnis zu dem Bösen, das anderen  
angetan wird, 412  
Dinge laufen nicht deshalb richtig, weil man heilig  
oder gut ist, 664  
genügt niemals, dass jemand verspricht, gut zu  
sein, 672  
größte Wohl für die größte Anzahl der  
Dynamiken, 598, 819  
Handhaben des höchsten Guts – das Leben selbst, 709  
konstruktive Überlebenshandlung, 384  
mehr Recht als Unrecht haben, 384  
Mensch ist im Grunde gut, 384, 397, 414, 652, 745  
Schmerz und, 403  
Stärke hat zwei Seiten, eine für das Gute und eine für  
das Böse, 664  
Thetan ist, 755  
unsere Ethik muss proportional zu unser Fähigkeit  
sein, Gutes zu tun, 232  
zu einer Gruppe gelangen, die im Grunde gut ist, 652

## Gute, das

reaktiver Verstand und, 13

## Güter

Werbung ohne angemessenes Geben von Diensten  
oder, 527  
wünschenswerter sind als irgendetwas anderes, das  
diese Welt zu bieten hat, 170

## guter Indikator

Statistikkurven sind ein, 707

## Gutes

soviel Gutes in den Schlechtesten von uns, 670

# H

## haben

haben müssen, bevor man etwas tun kann, 720  
Sein-Tun-Haben, 333

## halb erledigte Tätigkeit

wie sich Orgs beladen mit, 255

## Hals

wie kommt es, dass Ihr Hals so wertvoll ist, wenn  
meiner es nicht ist, 128

**Handhaben**, 124  
 abschließend in Ordnung bringen, 570  
 alles, was Sie nicht erledigen, kommt zurück und beißt, 200  
 arbeiten Sie aus, wie dieses Problem gelöst werden sollte, 254  
 Bearbeitungswege sind keine Befehle, etwas zu bearbeiten, sondern Richtungsweisungen, 122  
 besondere Bearbeitung, 212  
 einzelne Dinge, Handhabung, 253  
 endgültig in Ordnung bringen, 562  
 Erfolge kommen daher, dass man die Situation voraussieht und sie meistert, 68  
 es zusammenflicken, 563  
 Fähigkeit zu konfrontieren, handhaben und kontrollieren von MEST und Menschen, 624  
 falsch gehandhabte, einzelne Dinge treiben einen vom, 253  
 führe jedes Stück Arbeit aus, das auf Sie zukommt, wenn es auf Sie zukommt, 200  
 Führungskraft, wie sie ein Projekt durchführt, über das sie nicht viel weiß, 106  
 improvisierte Handhabung, Auswirkungen, 79

**Handlung, handeln**  
 nicht handeln, 128  
 Verlangsamung einer Verwaltungslinie, indem man etwas nicht JETZT behandelt, ist unterdrückerisch, 806

**Handlungen, die gegen das Überleben gerichtet sind**  
 kann sich nicht davon zurückhalten und verursacht, dass alles über ihm zusammenbricht, 380

**hängen**  
 Kennzeichnen als Unterdrücker ist unser Hängen, 672  
 wir hängen keine Leute, weil wir angefangen haben, sie zu hängen, und es deshalb tun müssen, 671

**Hans**  
 in einer heruntergekommenen Gruppe könnte Hans ewig mit seinen Nadelstichen weitermachen, während jedes Gruppenmitglied zuschauen und mit den Achseln zucken würde, 684  
 in einer tüchtigen Gruppe hätte Hans wahrscheinlich beim ersten Nadelstich ein blaues Auge, 684  
 mit stumpfem Blick herumstehen, während Hans Nadeln in jemanden oder etwas hineinsteckt, 684

**HAS, HCO-Gebietssekretär, HCO-Sekretär**  
 berichtet die unternommenen Schritte der Formel für Notlage, 716  
 erste Kommunikatoren von LRH, 112  
 Ethik-Officer und, 112  
 Komitee der Beweisaufnahme wird vom Büro von LRH einberufen, durch den, 763  
 koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbeaktionen von Abteilung 1, 527  
 Pflicht bezüglich des KSW-Richtlinienbriefes, 11, 12  
 Weggehen, wird nur dem Mitarbeiterkaplan und dem HAS berichtet, 807  
 Widerlegen von Einkäufen oder Verträgen, die ohne Einkaufsauftrag getätigt wurden, 632

**HAS-Ko-Audit**  
 als unsere Methode des Vorrückens in die Gesellschaft, 128

**hat nichts mit mir zu tun-Einstellung**  
 woher diese Einstellung kommt, 682

**Haupt-Target**  
 Definition, 841  
 Führungskraft muss die Richtlinien über Targets kennen und imstande sein, sie aufzuschreiben, vor allem Haupt-Targets, 106  
 gegenwärtige Anweisungen gegen, 236

**Hausmeister**  
 Werbung und, 526

**HCO**, siehe Hubbard Kommunikationsbüro

**HCO-Bulletin**  
 Definition und Beschreibung, 28  
 finden auf die erste Dynamik Anwendung, 61  
 Komitee der Beweisaufnahme bei Verstoß bezüglich der Veröffentlichung oder Fälschung, 29  
 mündliche Tech Kategorien, 603  
 totales Verteidigungsmittel zu plädieren, dass man korrekt interpretierte HCO-Richtlinienbriefe, HCO-Bulletins, Führungsanweisungen oder LRH-Ausgaben oder -tonbandvorträge befolgte, 598  
 Überleben und, 61  
 Verändern ihres Inhaltes, 603  
 Verletzungen von HCO-Bulletins, LRH-Tonbandvorträge oder -ausgaben resultiert, 598  
 wann es Richtlinie wird, 29

**HCO-Ethik**  
 durch HCO-Ethik-Kodizes geschützt, 761

**HCO-Ethik-Kodizes**  
 Fortschritt als Mitarbeiter und Org, wovon er abhängt, 762  
 Scientologen und Mitarbeiter stimmen, indem sie Posten oder die Mitgliedschaft annehmen, damit überein, sich daran zu halten, 757

**HCO-Führungsbrief**  
 Bereich einer Org kann deren Ethikakten auslöschen, 689  
 im Grunde eine LRH-Kommunikationslinie, 29  
 Zweck und Beschreibung, 29

**HCO-Führungssekretär, HES, HCO-Führungssekretär WW**  
 Aktionen, die der Org Einkünfte verschaffen, 109  
 berichtet die unternommenen Schritte der Formel für Notlage, 716  
 Funktionen, die für das grundlegende Überleben der Org abgedeckt werden MÜSSEN, 109  
 Kombination LRH-Kommunikator/HAS/Ethik-Officer, 112  
 Kopie der Hutmiederschrift an, 272  
 Pflichten, 157, 109  
 Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System und, 706

**HCO-Gebietssekretär**, siehe HAS

**HCO-Kodizes**  
 Wert der, 761

**HCO-Überprüfungsausschuss**, 600

**heilig**  
 Dinge laufen nicht deshalb richtig, weil man heilig oder gut ist, 664

**Heilkünste**  
 Auditing gegenüber, 618

**Heilung**  
 Richtlinien verbieten das Betreten des Gebietes der, 45

**Heimkurs**, 534

**Hemingway, Ernest**, 336

**Henker**, siehe Scharfrichter

**Herabsetzung, herabsetzen**  
 Herabsetzen der Akademie- und Saint-Hill-Kurse, 19  
 Leute finden es degradierend ihren Posten oder ihre Arbeit zu verlieren, 292  
 nicht normal und nicht notwendig, 386  
 Overts und Rechtfertigung und, 398  
 technische Herabsetzungen, 19

**Herausgabegenehmigung**  
 zu hart, 565

**Herrscher**  
 erfolgreiche Org wird von vermeintlichen Herrschern oder den Feinden der Gesellschaft bekämpft, 67

**Hershey**  
 Beispiel des Phänomens, 411

- Hersteller**  
 geistige Gesundheit der Szene, in der er arbeitet, bewahren, 327  
 Hersteller aktive Unterstützung und Goodwill geben, 325  
 VFP von, 327
- Herumnörgeln**, 398
- Herz**  
 Mensch mit reinem Herzen kann nicht verletzt werden, 411
- HES**, siehe HCO-Führungssekretär
- High-Crime-Checkouts**  
 auf Richtlinienbriefe, 82
- Hilfe**  
 ablehnen für Prozessing zu akzeptieren, wenn jemand glaubt, dass er nicht ehrlich helfen kann, 649  
 glauben, dass Menschen geholfen werden kann oder dass sie es verdienen, dass ihnen geholfen wird, 647  
 helfen Sie den Leuten, 125  
 Mitarbeiter helfen einander, 136  
 nach besten Wissen und Kräften Scientology anzuwenden, um Familie, Freunden, Gruppen und der Welt zu helfen, 649  
 Öffentlichkeit hat etwas gegen uns einzuwenden, wenn wir nicht helfen, 125  
 Posten sind Verantwortungen, die wir tragen, um zu helfen, 617  
 Scientology kann Ihnen helfen, wenn Sie nicht Dinge unternommen haben, um ihren Mitgliedern zu schaden, 648  
 SPs versus, 709  
 wir scheitern nur, wenn wir nicht helfen, 125  
 wir sind nahe am Äußersten an Hilfe, 709  
 wo einer Gruppe geholfen werden muss, sorgen Sie dafür, dass es erledigt wird, 549
- Hinausreichen**  
 ruiniert durch, 368
- Hindernisse, Barrieren**  
 Entfernen von Hindernissen, 552  
 kein lohnenswertes Ziel wurde je erreicht, ohne dass sich einige Hindernisse in den Weg stellten oder beharrliche Hingabe erforderlich war, 93
- Hingabe**  
 erfordert aktives Beitragen, von der Machtperson nach draußen als auch zu ihr hin, 477
- Hintergrundmaterial**, 19, 380, 389
- Hitler, Adolf**, 380, 389  
 psychopathische Persönlichkeit, 664  
 warum er den Krieg verlor, 45
- Hoffnung**  
 Inbegriff für Pennbrüder, 612
- hohes Tier**  
 erwarten, dass die hohen Tiere die Last alleine tragen, 626
- Hölle**  
 Bankübereinstimmung hat die Erde zur Hölle gemacht, 14
- hören**  
 Fähigkeit zu hören und missverstandene Wörter, 307
- horizontale Schnellfluss-Weiterleitung**, 190
- Hubbard-Beratungszentrum**  
 Organisationen sind nicht riesige HGCs für Mitarbeiter, 636  
 Produkt sind gelöste Fälle, 47  
 Resultate treten nicht auf, Handhabung, 673  
 Werbeaktionen und, 531  
 worauf man darin seine Aufmerksamkeit richten muss, 90
- Hubbard-Kommunikationsbüro, HCO**  
 Aktionen, aus welchen gute Bezahlung besteht, 369  
 berichten Sie es an HCO, wenn die Organisierungstafel nicht die Realität Ihres Postens widerspiegelt, 136  
 bringt Ordnung, 759  
 Dev-T und, 262  
 erste Aktion ist Kommunikation, 181  
 Esto führt die Aufgaben der Unterabteilungen von HCO für die Abteilung, in der er sich befindet, durch, 257  
 HCO und Dev-T, 255  
 Hinauswurf, Handhabung, 759  
 Out-Ethik-Indikatoren und, 678  
 Platzieren von Mitteilungen, 181  
 Recht und, siehe auch Recht, 757, 763  
 Richtlinienbrief wird vom HCO herausgegeben, 27  
 Studenten und Preclears müssen Angelegenheiten, die unter die Rechtskodizes fallen, an ~ berichten, 759  
 Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System und, 706  
 Versäumnis, Dev-T zu überwachen, 255
- Hubbard-Kommunikationsbüro-Bulletin, HCOB**  
 nur HCOBs können HCOBs revidieren oder abschaffen, 596  
 übergeordnete Daten, gemäß derer wir arbeiten, 596  
 Verstoß, irgendeine mündliche oder schriftliche Anweisung oder Direktive entweder zu befolgen bzw. ihr zu gehorchen oder sie herauszugeben, die im Widerspruch zu irgendetwas steht, was in HCO PLs oder HCOBs niedergelegt ist, oder etwas daran verändert oder irgendetwas davon, 596
- Hubbard-Kommunikationsbüro-Richtlinienbrief, HCO PL**  
 Definition und Beschreibung, 27, 29  
 Dritte-Dynamik-Tech, 61  
 gelten auf breiter Ebene für alle Organisationen und Scientologen, 28  
 in die ein Mitarbeiter HCO PLs legt, die er erhalten hat, 270  
 kann nicht ein Komitee der Beweisaufnahme oder ein Gericht erhalten oder diszipliniert werden für das Nichtbefolgen von Richtlinienbriefe der Vorstände, Technische Bulletins der Vorstände, oder Targets oder Befehle welche HCO-Richtlinienbriefe verletzen, 598  
 Prinzip, das allen zugrunde liegt, 42  
 Quelle für Standard Admin, 71  
 Rangordnung von Befehlen, 596  
 seien Sie sicher, dass die Richtlinie, die Ihnen gezeigt wird, auf die zur Diskussion stehende Angelegenheit Anwendung findet, 600  
 Überleben und, 61  
 Veralten, Aufheben, Revidieren oder Abändern von, 28, 29, 596  
 Verstoß, irgendeine mündliche oder schriftliche Anweisung oder Direktive entweder zu befolgen bzw. ihr zu gehorchen oder sie herauszugeben, die im Widerspruch zu irgendetwas steht, was in HCO PLs oder HCOBs niedergelegt ist, oder etwas daran verändert oder irgendetwas davon, 596  
 wann man nach dem Datum des Richtlinienbriefes fragt und danach, ein Exemplar davon zu sehen, 694  
 wo Mitarbeiter HCO PLs aufbewahren, 135
- Hubbard, L. Ron**, 147, 104  
 allgemeine Strategie entwerfen, 127  
 Angriffe gegen oder Kritik an Orgs und Mitarbeitern wird als eine persönliche Beleidigung betrachtet, 566  
 Antipathie, die ich gegenüber autoritärer Herrschaft hege, 591

**Hubbard, L. Ron (Forts.)**

Auswirkungen von Verletzungen der KSW-Richtlinien, als LRH sich nicht auf den Linien befand, 11  
 Besitztümer gut geachtet in Umgebung von Orgs, 628  
 Dinge, die ich auf meinen Linien wünsche, 211  
 einziges Privileg, welches die Befehlsposition mir übertrug, war das Recht zu dienen, 568  
 Entwicklung der Erste- und Dritte-Dynamik-Tech, 62  
 erste Anweisung, die ich je an eine Org erteilte, 159  
 Fehler von Mitarbeitern rollen nach oben und schieben meine Hüte beiseite, 133  
 Fluten von Gesuchen um Entscheidungen schneiden meine Linien ab, 127  
 Grund, weshalb Sie mich ärgerlich werden sehen, 591  
 hohe Statistiken durch das Abschließen von Aktionen, 562  
 Hüte, 133  
 huten analphabetischer Mannschaften, 317  
 ich arbeite auf der Grundlage des, 147  
 ich erteile Befehle, die auf einer Vorhersage von Konsequenzen beruhen, 591  
 ich finde oder entwickle die Tech dessen, was ich tue, 338  
 ich gebe einer Person auf einem Posten sehr viele Chancen, 148  
 ich glaube, dass zu befehlen zu dienen bedeutet, und es einem nur das Recht gibt, zu dienen, 147  
 ich habe es in technischer Hinsicht auf dem Gebiet der Forschung geschafft, 90  
 ich mache niemals Kompromisse mit einer Situation, um liebenswürdig zu sein, 147  
 ich operiere tatsächlich mit einem sechsten Sinn, 733  
 ich rebellierte dagegen, Sklaven zu schaffen, 128  
 ich schenke Gerüchten und Klatsch keine Aufmerksamkeit, 130  
 ich übe ein bisschen mehr Druck auf die Org aus, als sie tatsächlich zu leisten imstande ist, 733  
 ich unternehme nichts, bevor es nicht offensichtlich wird, dass das Dach einstürzt, 148  
 ich versuche nicht, perfekt zu sein, 733  
 ich versuche, öfter richtig zu liegen als falsch, 733  
 Idee, ich als „Ursprung“ solle etwas erledigen, was fernab meines allgemeinen Aktivitätsbereiches liegt, 611  
 Ideologie zu kritisieren, bedeutet nicht, Anhänger der entgegengesetzten Richtung zu sein, 651  
 Inspektionen und, 733  
 kein Monopol auf die Fähigkeit, zu beobachten und zu handeln, 592  
 Kommunikationslinien weit offen für Forschung, 13  
 Kristallkugel und, 733  
 Leute entlassen, die ihre Arbeit durchweg nicht erledigen, 130  
 LRH-Kommunikator und, 537, 733  
 machen, was Ron gesagt hat, 116  
 meine Aufgabe, 127  
 mir egal, wie viele Regeln sie brechen, wenn sie gebrochen werden, um einander und der Öffentlichkeit selbstlos Service zu geben, 549  
 nahm den Posten, den ich verlassen hatte wieder auf, weil er zusammengebrochen war, 510  
 Person, deren Unterabteilung oder Arbeitsbereich gut läuft, hat meine volle Unterstützung, 130  
 Philosophie über Arbeit, 130  
 reinste Wahrheit, die ich jemals geäußert habe, 318  
 Richtlinienbrief ist keine Scientology-Org-Richtlinie, wenn nicht von ihm geschrieben oder genehmigt, 27  
 Source der Tech von Dianetik und Scientology, des Know-hows und der Form der Org, 365  
 tun, was Ron sagt, 721  
 verteidigen und weiterhin beschäftigen, wer seine Arbeit erledigt, 130  
 was ich sage, wenn ich einen Scientologen für einen Posten ernenne oder bestätige, 127

**Hubbard, L. Ron (Forts.)**

Welt unterstützt mich nur solange, wie ich meine Arbeit erledige, 130  
 wenn alles andere fehlschlägt, dann machen Sie, was Ron gesagt hat, 116  
 wenn eine Person einen Posten nicht handhaben kann, finde ich eine andere Person, die es möglicherweise kann, 148  
 wenn einer Person ein Posten anvertraut wurde, so vertraue ich auch auf sie, dass sie ihn handhaben kann, 148  
 wenn ich etwas handhabe, mache ich mir klar, ob ich dieses Spiel spielen will oder nicht, 147  
 wenn ich feststelle, dass ich ein Stück Verkehr erledige, erledige ich diese Sache, 199  
 wenn Statistik nach unten geht und dort bleibt, finde ich eine andere Person, 148  
 wenn von mir Anweisungen verlangt werden, 588  
 wie ich Zeit zur Muße erkaufe, 199  
 wie kommt es, dass Ihr Hals so wertvoll ist, wenn meiner es nicht ist, 128  
 woher bekomme ich meine Anweisungen, 591  
 Zusammenfließen von Mitarbeitern, die gescheitert sind, 149  
 Zustand des Austausches, auf dem ich zu arbeiten versuche, 352

**Hut, Hüte, Hutten**

Abhauen wegen dem Fehlen von eingearbeiteten Hüten, 290  
 allgemeiner Mitarbeiterhut, 286  
 als Scientologen der Welt gegenüber, 794  
 angrenzender Bereich wirft seinen Hut hin, Grund, weshalb ein Bereich Abwärtsstatistiken hat, 774  
 Art und Einstellung, wie ein Hut getragen wird, 147  
 basieren auf Erfahrung, 188  
 Beispielprogramm, um eine Org zu huten und sie zum Produzieren zu bekommen, 261  
 Beitragen und, 567  
 bevor vollständig auf Posten gesetzt, 614  
 Definition, 282, 285  
 Dev-T und, 225, 255, 258, 259, 262  
 Einmann-Arbeit verursacht durch Nichtgehütetsein, 255  
 es gehört mehr zu einer Org als eine Person, die alle Hüte trägt, 189  
 Estos etablieren Hüte und halten sie aufrecht, 257  
 Fähigkeit, mit den Grundlagen mit Geschwindigkeit und Sicherheit umzugehen, 54  
 Fehlen von, 285, 290, 340  
 frischen Sie Ihre Erinnerung bezüglich Ihrer Pflichten auf, 135  
 Führungskraft, die jemanden über eine Entfernung hinweg hutet, 254  
 Führungskräfte, die alle Hüte kennen, 570  
 Führungskräfte, Verantwortlichkeiten für Mitarbeiter-Hüte, 32  
 Full-Hat enthält das Übliche, 73  
 geben Sie immer den Hut zurück, den Sie für einen Moment gestohlen haben, 124  
 gegen copen, 288  
 gehütet Sein verlangen, 256  
 Grund für, 282  
 grundlegende Reihenfolge von, 295  
 grundlegender Mitarbeiter-Hut, 6  
 Grundprinzip von, 568  
 Handhabung, wenn man zu viele hat, 136  
 HCO, wenn es nicht genügend Leute hat, die sich dem Hutten widmen, 257  
 heruntergeschlagen, 570  
 Hinwerfen von, 236, 310  
 Hutübergabe, Richtlinien, die das behandeln, 812  
 ideale Szene und, 291  
 jeder hat ein Produkt, 285  
 jemandem die Anweisung geben, seinen Hut zu tragen, ist eine abgeänderte Reihenfolge, 339  
 jemandes eigenen Hut selbst entwickeln, 225

## Hut, Hüte, Hutten

- keine wirkliche Aufmerksamkeit auf Hutausbildung, Grund dafür, 827
- kombinierte Hüte, 112
- Kriminalität und Nichtgehütetsein, 255
- lange und komplexe Hüte, 225
- Lokomotivführer-Hut Beispiel, 283
- LRHs Hüte, 133
- Mitarbeiter lernen und machen ihre Arbeit oder sie gehen, 215
- Mitarbeiter-Hüte, Auditoren und, 300
- Mitarbeiter-Hüte, kein Mitarbeiter-Hut-Folder, 319
- Mitteilung, die in den Hut-Ordner gehen sollte, 177
- Mitteilungen und Arbeiten an die korrekten Hüte ausgeben, 283
- muss getragen werden, wie ich ihn tragen würde, 147
- Nichtgehütetsein, Leute, die nicht gehütet sind, werden schwach und kriminell, 298
- Nichtgehütetsein, Stabilität und, 293
- Nichtgehütetsein und Dev-T, 255
- Org Board (1975) gibt alle Weiterleitungs-Hüte, 558
- Org-Board und, 288
- originiiert für einen anderen als seinen eigenen Hut, 223
- Person, die nicht gehütet ist oder die nicht dazu gebracht wird, zu produzieren, wird krank, 748
- Service und, 567, 568
- sich von jemanden den Hut stehlen lassen, Definition, 283
- Studieren von, 261, 264
- Technologie von, 285
- Teil von jedermanns Hut ist es, ein gutes Erscheinungsbild von den Leuten, Büros, Kursräumen und Räumen aufrechtzuerhalten, 125
- tragen Sie den zugewiesenen Hut, 338
- Tragen von, das Versäumnis, seine Hut zu tragen, 243
- Tragen von, die Anderen dazu bringen ihre eigenen Hüte zu tragen, 284
- Tragen von Hüten, in einer winzigen Org trägt jeder sämtliche Hüte, 736
- Tragen von, jede Person trägt ihren, 282
- Tragen von, jeder Mitarbeiter trägt potentiell jeden Hut in der Org, 124
- Tragen von, nicht wissen, welche anderen Hüte getragen werden, 283
- Tragen von, sie führen meinen administrativen Hut für diesen Posten aus, 147
- Tragen von, wenn Sie verschiedene Hüte tragen, tragen Sie diese und nicht andere, 132
- Überlastung durch das Fehlen von, 291
- Umgebung, 317
- ungehütet sein, Kriminalität und, 746
- ungehütet sein, Out-Ethik und, 746
- Ursache über den Posten aufgrund von, 315
- Versagen zu hutten, 80
- vollständige, 269, 270
- wann eine vollständige Überprüfung der Person auf Richtlinien angewendet wird, 215
- warum eine nicht gehütete Org ein Irrenhaus ist, 253
- wenn eine Person keinen Hut hat, fehlen ihr Zielsetzung und Wert, 291
- wenn Hutausbildung weiterhin versagt, Handhabung, 263
- wichtigste Stück, 201
- wir versuchen offensichtlich, Leute in einem völlig sicheren Raum zu hutten, der keine Drohung für sie darstellt, ob sie nun gehütet werden oder nicht, 318
- zu produzieren beginnen, während man gehütet wird, 261

## Hutausbildung

- Gesetze von, 292
- hilft der Person, ihren Posten zu halten, 293
- Kontrolle und, 294

## Hutausbildung (Forts.)

- Mitarbeiter können für kurze Ausbildung auf Fachschulen geschickt werden, 301
  - Patzer der Personalsektion und, 570
  - Produktion und, 570
  - Studierzeit und, 299
  - Unterlassungen in der, 320
  - ursächlich über seinen Posten, 294
  - warum Hutausbildung, 292
- ### Hutausbildungs-Beauftragter
- Fehlen eines, 32
- ### Hut-Checksheet
- Genehmigung von, 20
- ### Hut-Folder
- Beschreibung und Bedeutung von, 134, 270
  - Beschreibung und Wichtigkeit von, 269
  - kein Posten- oder Mitarbeiter-Hut-Folder, 319
  - schauen Sie sie regelmäßig durch, 135
  - wird dick bis zu dem Punkt, wo er nicht verwendet werden kann, 271
- ### Hutniederschrift
- besitzt die Niederschrift nicht mehr Autorität als ein Ratschlag, 286
  - in Hut-Folder, 270
  - seinen alten Hut aufschreiben und seinen Nachfolger ordentlich einarbeiten, 509
  - Verlassen des Postens, Niederschrift Ihres Hutes, 272
  - was dazu gehört, 272
  - zur Übergabe an neue Mitarbeiter, 271

# I

## Ideale

- Überleben und, 387

## ideale Org, 849

## ideale Szene, 262, 291

## Idee

- ausgefallene Nachfragen oder Ideen von außen, Lösung, 213
- dauert Jahre, bis neue Ideen ins öffentliche Bewusstsein durchsickern, 4
- Dramatisationen und neue Ideen, 14
- fixe Idee, um alle Situationen von Abwärtsstatistiken zu bewältigen, 363
- jede Idee ist besser als keine Idee, 818
- konstruktive Ideen sind individuell, 14
- PRO ist Schöpfer von Ideen, 163

## Ideologie, 651, 654

## Idiotie

- mit stumpfem Blick herumstehen, während Hans Nadeln in jemanden oder etwas hineinsteckt, 684

## Ignoranz, Unwissenheit

- Führungskraft bleibt unwissend, 193
- jemand wird selten befördert, außer seine Statistiken sind gut, 510
- mangelhafte Beobachtung und, 612
- Mitarbeiter, die Richtlinien nicht kennen oder sie vernachlässigen, 71
- Squirrel Admin aufgrund von, 71
- Verrücktheit und, 624
- wenn unwissende oder destruktive Leute in eine Organisation kommen, Befehle herausgeben oder „Richtlinien festsetzen“, werden ziemlich sicher Schwierigkeiten folgen, 597
- Zusammenbruch verursacht von denen, die Richtlinien nicht kennen, 71

## **illegaler Befehl**

- Arbeitsgefährdungszettel und, 188
- Befolgung illegaler Befehle, 113
- Berichten über, 719
- Definition, 597
- irgendjemandem zu verbieten, einen Wissensbericht zu schreiben, 685
- wenn es irgendwie dumm erscheint, ist es wahrscheinlich unrichtliniengemäß, 600

## **Image**

- ideale Org und, 850
- LRH-Kommunikator sorgt dafür, dass Rons Kommunikationen sausen, 537
- Mitarbeiter, die an der Rezeption herumlungern, 162
- öffentliche Kommunikationslinien und Org-Image, 159
- Öffentlichkeit erkennt uns an unserem MEST, 125
- Org-Image, 156, 157, 535
- Sauberkeit von Räumlichkeiten, 535
- verbessern Sie unser Image, 153

## **Imperialismus**

- gründet Existenz darauf, die Bevölkerung weniger starker Länder zu versklaven, 143

## **INCOMM**

- Verifizierung durch Computer von High-crime-checkouts auf PLs, 85

## **Indikator**

- als ein, 678
- Ethik bekommt gute Indikatoren hinein, indem sie Tech hineinbekommt, 672
- Gewinne durch die Technologie und, 671
- Org Indikatoren, 671
- Out-Ethik Indikatoren, 678
- Statistiken als ein, 830
- Statistikkurven und, 707
- Symptome, die uns sagen, wie die Dinge ethikmäßig stehen, 672
- Vernachlässigung oder ein im-Stich-Lassen der Mitarbeiter oder des sich Kümmerns um die Mitarbeiter kann ein Indikator sein für, 827
- wenn Sie den Indikator puschen, so erreichen Sie nicht den Gegenstand, den er repräsentiert, 826

## **Individualismus, 652**

- einzelne Einheiten (Individuum) ist die Grundlage einer Masse, 651
- Gruppe(n), setzt (setzen) sich zusammen aus, 626
- im Grunde gut, 652
- Individuum, das restimuliert wurde, handelt schlechter, 652
- Teamwork versus, 122
- völliger Individualismus und völlige Mechanisierung, 123

## **Individuum**

- anständige, angenehme Dinge auf diesem Planeten stammen von individuellen Tätigkeiten und Ideen, 15
- Bank sagt, die Gruppe sei alles und das Individuum nichts, 15
- denkt, es sei nicht wichtig genug, um der Mühe wert zu sein, 738
- erfolglos, 3
- Gruppe, Gruppengröße und das Individuum, 735, 736
- Kommunismus versus, 738
- Machtzustand für ein, 454
- nimmt, gibt aber nicht, 352
- OEC findet auf das Individuum Anwendung, 3
- Org Board und, 3
- Produktion von, 454
- Russland versucht das Individuum zu regieren, 735
- Sie sind und können Ursache sein, 366
- Steigerung der Kompetenz, 68
- warum ein kompetentes Individuum dazu neigt, alles selbst zu machen, 105

## **Individuum (Forts.)**

- was geschieht, wenn der Staat beginnt, das Individuum zu regieren, 736
- zieht in falsch organisierter Gesellschaft den Kürzeren, 5

## **ineffektiv**

- beschützen Sie nicht die Ineffektiven, 132

## **in-ethisch**

- um in Kommunikation zu bleiben, müssen die Dynamiken ethisch bleiben, 391

## **Inflation**

- Demokratie hat uns Inflation und Einkommenssteuer gebracht, 13
- Individuen werden von der Inflation verschlungen, 342
- Nichtüberlebenshandlung, 383
- worum es dabei geht, 352

## **Inflow**

- Austausch erhält Inflow und Outflow aufrecht, der einer Person Raum um sie herum gibt und die Bank von ihr fernhält, 748
- Outflow versus, 175

## **Information**

- Befehlskanal wird aufwärts benutzt für, 191
- dürftig weiterleiten, 243
- Führungskraft nach der Tatsache informieren, 210
- haben und geben, 429
- Inspektionen als eine wirkliche Quelle von, 192
- irrelevante versus relevante Information, 241
- kann auf eine Zeitmaschine gesetzt werden, 184
- Kommunikationslinien einer Führungskraft und, 209
- Leute, die sich nicht selbst informiert halten, 588
- Nehmen und Geben von Informationen und Partikeln ist das Ein- und Ausatmen, 430
- nur auf der Grundlage von vollständig verifizierten Informationen zu handeln, 771
- Org Boards die auf dem neusten Stand sind als eine Quelle von, 192
- Pflichten eines Mitarbeiters, 429
- Quelle von, 192
- Versäumnis, seine Untergebenen zu informieren, 236
- Versäumnis, vollständige Information weiter zu reichen, 236
- wenn die Information und der Zweck gegeben sind, kann jedermann eine Entscheidung treffen, 128
- Untergebene versäumen es, Vorgesetzte über Daten zu informieren, über die sie verfügen, 236

## **Infragestellen**

- Anweisungen, die Form, wie sie in Frage gestellt werden, 593
- niemand kann für eine Infragestellung, die in richtiger Form abgefasst wurde, ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten, 594

## **Initiative**

- ergreifen sie Initiative und ergreifen sie Maßnahme, anstatt die Sache weiterzureichen, 242
- Initiative für Aktionen ergreifen eher als sie weiterzureichen, 200
- um dafür zu sorgen, dass Statistiken nach oben gehen, 363
- Versagen auf Posten Initiative zu zeigen, 620
- Versäumnis angesichts von Umständen die Initiative zu ergreifen, die, wenn sie nicht in Ordnung gebracht werden, anderen Schaden oder zu beachtlicher Mehrarbeit führen, 620
- Verstehen und, 588

## **Inkompetenz, siehe Kompetenz**

## **in Ordnung bringen, siehe Handhaben**

- alles, was Sie nicht in Ordnung bringen, kommt zurück und beißt, 242

**Insolvenz, insolvent**

Org, die geschäftig und überarbeitet erscheint, während sie sehr wenig produziert, 262  
 Org wird insolvent, Handhabung, 211  
 wie man versteht, ob man solvent oder insolvent sein sollte, 539

**Inspektion, siehe auch Untersuchung**

als eine wirkliche Quelle von Informationen, 192  
 Ausschau halten nach vollen und nicht geleerten Eingangskörben, 227  
 Bereiche von Gefahr und Überfluss, 707  
 Fast-Flow hängt von einem völligen Flow ohne Inspektion ab, 713  
 Grund für, 730, 732, 734  
 Kommunikationslinien, Analyse von, 227  
 Methode, 730  
 nichts wird eine Inspektion ersetzen, 733  
 nur eine Untersuchung im physikalischen Universum wird andere Verbrechen aufdecken, die dort vor sich gehen, wo die falsche Statistikkurve herkam, 711  
 Ordnung versus Unordnung, 514  
 Statistikkurve eingetragen für Inspektion, 373  
 tatsächlichen Zustand zu betrachten ist ein höchst wichtiger Schritt, um ihn in Ordnung zu bringen, 39  
 vor dem Tatbestand, 561  
 Vorgesetzter, der keine Inspektionen macht oder machen lässt, weiß nicht Bescheid, 731

**Instant-Hut(en), 259, 264****Instrukteur**

KSW PL und, 17  
 muss Fälle von Nichtfunktionieren, 18  
 Student, der den Hut des Instruktors zu tragen versucht, 223

**Integrität**

Expansion und, 111, 161  
 Gegner hat keine, 161  
 Goodwill und, 170

**Intensive**

Direktor für Prozessing darf sich selbst keine einzelnen PCs zuweisen für vollständige Intensive, 636

**Interesse**

Programme müssen Interesse ansammeln, 819

**Internationaler Ethik-Officer, Internationaler EO**

Einspruch gegen einen zugewiesenen Zustand und das Schicken von Kopien sämtlicher Statistiken und der Anordnung an den, 704

**internationaler Vorstand**

genehmigt Richtlinienbriefe per Beschluss, 27  
 Zusammensetzung des, 27

**internationale Vorstandsmitglieder**

genehmigen von HCOBs und HCO PLs, 596

**International Justice Chief**

ernsthafte Beschuldigungen in Wissensberichten und, 685

**Interpretation**

Bedeutung von Richtlinien kann durch erneute Interpretation verdreht werden, 594  
 Lesen der exakten Ausgabe oder Buch für sich selbst ohne auf scheinbar weit hergeholt Interpretationen zu hören, 600  
 mündliche Tech und, 602, 603  
 von Richtlinien, 45, 593

**Inventar, 630****Inventarbeauftragter, 630****IQ (Intelligenzquotient)**

je niedriger der IQ, desto unzugänglicher sind einer Person die Früchte der Beobachtung, 13  
 kann verändert werden, 3

**IQ (Intelligenzquotient) (Forts.)**

Scientology hat schon Leute zu einem höheren IQ geführt, 23

**Irgendwie hinkriegen (engl. copen)**

bleiben beim Copen, 287  
 copen eine Art von Hut, Beschreibung, 288  
 Definition, 287  
 Handhabung, 287, 291  
 Organisieren und, 287, 291  
 US-Präsident und, 287  
 wird überwältigen, 291

**Islam**

Eroberung von Indien, 44

**J****„Jetzt sollten wir“**

Ethikpräsenz und, 661

**Joburg Org**

verlegte seine CF-Adressliste, 541

**Joburg Security Check**

Recht von Mitarbeitern zu verlangen, dass bestimmte oder alle Mitarbeiter einen bekommen, 57

**Jugendkriminalität, 333****K****Kabel, siehe Telex****Kampagne**

Planung von, 37

**Kampf**

dritte Partei und, 667, 668

**Kanal, Kanalisieren**

auf einem Kanal werden wesentliche Punkte übersprungen, 236  
 Entfernen von Ablenkungen von Kanälen für die Dienste, 552  
 Kanal darauf ausrichten, etwas zu erreichen, 40  
 Kanäle schaffen, auf denen Dinge fließen können, 252  
 Kanalisieren der Grundlegenden Zielsetzung, 41  
 sich aus der Org begeben und die gewohnten Kanäle verlassen, um einen Bericht zu senden, 719  
 wenn Disziplin zielloos ist und nicht dazu dient zu kanalisieren, 41  
 woraus sie in einer Org bestehen, 41

**Kapitalismus**

Definition, 143  
 warum er bergab gegangen ist, 578

**Kaplan**

wenn jemand eine Org verlassen will, ist es nur dem HAS und dem Mitarbeiter-Kaplan zu berichten, 807

**Kaplansgericht**

widerrechtliche Entlassung, Angelegenheit für das, 695  
 wissentlich falsche Aussagen in einem Wissensbericht können Gegenstand eines Kaplansgerichts werden, 686

**Katastrophe, 230**

Dev-T und, 238  
 Dinge, die in die Planung einbezogen wurden, werden nicht zu, 238  
 geschieht aufgrund mangelnder Vorhersage, 238



- Katastrophe (Forts.)**  
häufige Katastrophen, Ursache von, 305  
kleine außer acht gelassene Kleinigkeiten verursachen die, 612  
Operieren mit einem Risiko, 612  
stetig abfallende Statistik oder eine Reihe von Nichtbefolgungen oder Verstößen, die zur Überarbeitung von Vorgesetzten der Org oder einer Beinahe-Katastrophe führen, 717  
Vernachlässigung von Verantwortungen, was zu einer Katastrophe führt, selbst wenn es einem anderen gelingt, die letztendlichen Folgen abzuwenden, 800
- Kein-Bericht-Bericht**  
Definition, 688
- Kennzeichnen**  
als Unterdrücker, 672
- Kerkermeister**  
Person selbst, 395
- Kha-Khan, siehe auch Statistik**  
Definition, 145  
Ethik muss ihn erkennen, 146
- Kind**  
anerzogene Kriminalität und, 749  
Beitragen versus nicht Beitragen, 749  
Drohung, wegzulaufen, 807  
Gefühle der Verpflichtung seinen Eltern gegenüber, 749  
Sein-Tun-Haben-Zyklus, 333
- Kindesmord**  
in einer Gesellschaft des Südpazifik, 383
- King, 32**
- Klagen, siehe verklagen**
- klären, geklärt**  
alle Mitarbeiter haben das Recht, das Hervorbringen von Release-Zuständen und Klären zu verlangen, 57  
Auditor ist sehr wichtig beim Klären dieses Planeten und Universums, 619  
Entfernen der Bremsen in Richtung einer geklärten Erde, 674  
unser Ziel, 709  
was nötig ist, um Leute zu klären, 89
- Klarheit**  
Programmerstellung und, 825
- Klarstellung**  
Versäumnis, für die Klarstellung einer Anweisung zu sorgen, 241
- Klasse**  
straffe und genaue Stundenpläne für, 534
- Klasse-II-Auditor**  
als ein Blauer Stern, 621
- Klasse-IV-Auditor**  
als ein Grüner Stern, 620
- Klasse-VIII-Auditor**  
als ein Gold Stern, 621  
Funktionen in einer sehr kleinen Org, 113
- Klassifizierung**  
PC-Klassifizierung kann nicht berücksichtigt werden als Grund für Degradierung, Absetzung oder Entlassung, 635  
freies Scientology Zentrum, 531  
Mitarbeiter, die die nächsthöhere Klassifizierung anstreben, Handhabung, 636  
werden rasch denjenigen zugestanden, die bestehen, 551
- Kleidung**  
halten Sie Ihre Kleidung so ansehnlich wie möglich, 135  
sauber und instand, 624  
Uniformen, 153
- Klischee**  
wird verwendet, um alle Situationen von Abwärtsstatistiken zu bewältigen, 363
- Knetdemo**  
Beziehung von Mitarbeitern zur Organisation, dem Feld und der Öffentlichkeit darstellen, 226  
Nutzen, um organisatorische Grundlagen zu klären, 117  
Organisationen, Organisierungstafel, Posten, Schritte, um ein Produkt zu bekommen, usw. in Knete darstellen, 216
- Know-how**  
Ergebnis eines Mangels an, 58
- Knowingness**  
verringern, um andere vor sich selbst zu schützen, 401
- Ko-Auditing, 636**
- Kodex eines Scientologen**  
Punkte von, 649
- kollektive Gedankenübereinstimmung**  
Ergebnis von, 14
- kollektives Denken**  
schwachsinnige Natur von, 652
- Kolonialismus**  
gründet Existenz darauf, die Bevölkerung weniger starker Länder zu versklaven, 143
- Kolonien,**  
England und, 737  
kommerziell, das britische Weltreich war kommerziell, 737
- Komitee**  
ernennt Komitees von Scientologen, um über die Verbesserung der Zivilisation zu beraten, 536
- Komitee der Beweisaufnahme**  
Anlagepunkt Out-Admin, 800  
Anwendungsbeispiele, 791  
Befehle für Auditing oder Ausbildung dürfen nicht als Urteil erteilt werden, 765  
bei Verwendung von Farbkombinationen von LRH-Ausgaben für andere Zwecke oder bei Fälschung, 29  
Büro von LRH genehmigt alle Untersuchungsergebnisse, 766  
darf nicht grundlos angedroht oder ersucht werden, 766  
darf wegen eines Fehlers nicht einberufen werden, 796  
Degradierung und, 763  
Entlassung und, 763  
Fakten findendes Gremium mit rechtlichen Befugnissen, das einberufen wird, um die Fakten herauszubekommen und die durch Gerüchte entstandenen ARK-Brüche zu bereinigen, 792  
für Abwesenheit von Posten, die in Zusammenbruch der Statistiken resultiert, 813  
für das Gewähren von Beitragsnachlässen oder Beitragsfreistellung von Diensten oder Materialien, 344  
für verräterische Vernachlässigung, 320  
härteste Form von Ethikaktionen, 766  
HCO-Personal und, 760  
HCO um ein Komitee der Beweisaufnahme ersuchen, wenn der Mitarbeiter glaubt, er sei fälschlicherweise ins Unrecht gesetzt worden, 758  
irrt in seinen Untersuchungsergebnissen, Rekurs, 779  
ist da, um die Wahrheit zu finden, 794  
ist kein Gericht, 792  
jeder kann wegen irgendeiner Sache um ein auf ihn gerichtetes Komitee der Beweisaufnahme ersuchen, 780

## **Komitee der Beweisaufnahme (Forts.)**

- kann eine Person zu einem Tauglichkeitsausschuss schicken, 780
- kann für Verstöße, wie sie in den Rechtskodizes enthalten sind, über einen Studenten oder Preclear einberufen werden, 759
- kann in Fällen von Ungerechtigkeit verlorengegangene Bezahlung zusprechen, aber nicht Schadenersatz, 758
- Mitarbeiter darf nicht ohne ein Komitee der Beweisaufnahme suspendiert, degradiert oder widerrechtlich aus seiner Abteilung versetzt oder entlassen werden, 766
- muss schnell sein, 781
- niemand kann durch das Einberufen eines Komitees der Beweisaufnahme suspendiert oder bestraft werden. *Siehe* Bestrafung.
- niemand kann für eine Infragestellung, die in richtiger Form abgefasst wurde, ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten, 594
- nur ein Komitee der Beweisaufnahme kann Suspendierung oder Zurückziehen empfehlen, 766
- Petition und, 786
- Preclears dürfen nicht um Komitees der Beweisaufnahme wegen Ursachen ersuchen, die im Verlaufe eines Intensivs auftreten, 759
- Recht bedeutet, interne Durchsetzung, Disziplin und, 757
- Scientologen, die keine Mitarbeiter sind, oder Scientologen aus dem Feld oder von Missionen und, 799
- Studenten dürfen nicht um Komitees der Beweisaufnahme wegen Ursachen ersuchen, die im Verlaufe eines Kurses auftreten, 759
- Tauglichkeitsausschuss kann eine Person zu einem ~ schicken, 780
- Verbrechen und, 804
- Vergehen und, 799
- Versetzungen und, 763
- versuchen Sie nicht, irgendein Mitglied irgendeiner höheren Org in irgendeinem Komitee der Beweisaufnahme anzuführen, um das von irgendjemandem in einer niedrigeren Org ersucht wird, 758
- wann eine höhere Führungskraft in Berufsangelegenheiten, um die der Untergebene ersucht, als Zeuge genannt werden darf, 758
- warum es nicht so akzeptabel ist wie eine Ethik-Anhörung, 741
- ziviles Komitee der Beweisaufnahme, 758
- Zusammensetzung des, 763
- Zustand zuzuweisen und dann auch ein Komitee der Beweisaufnahme durchzuführen, ist die falsche Reihenfolge, 779
- Zweck, 763

## **Kommunikation**

- außergewöhnliche Orte und Veralterung, 184
- Axiom 28, 309
- beantworten Sie die Fragen der Leute, 125, 135, 165, 565
- Beantwortung von, 179
- Bestandteile von, 309
- Booms und korrekte Kommunikation, 258
- Definition, 309
- Disziplin, 256
- Einschreiben, 187
- Erscheinungsbild und Ton von, 159
- existiert, um beantwortet oder verwendet zu werden, 168
- falsche Adresse oder falsch geschriebener Name, Ergebnis, 162
- Fließen von, 282

## **Kommunikation (Forts.)**

- Formel für, 40, 309
- Formel für Notlage und, 721
- Führungskräfte gehen auf alle Kommunikationslinien, 192
- Führungskraft und, 211, 252, 256
- HCOs erste Aktion, 181
- Hervorbringen von Kommunikation, die eigentlich von jemand anderem hätte originiert werden sollen, 223
- in einen desorganisierten Bereich hinein zu kommunizieren, ohne ihn als Erstes zu organisieren, Ergebnis, 246
- keine wirkliche Kommunikation, nur entwickelter Verkehr, Ursache von, 217
- Kommunikationsdisziplin, 257
- korrekte Kommunikation, 256
- korrekte Kommunikation an ihren korrekten Bestimmungsort weiterzubefördern, 213
- lassen Sie niemals Mitteilungszettel oder Kommunikationsmaterial von den Linien in einen Schreibtisch hinein verschwinden, 271
- Leute, die Kommunikation nicht empfangen können, 215
- LRH-Kommunikator sorgt dafür, dass Rons Kommunikationen sausen, 537
- machen Sie es schriftlich, 179
- man akzeptiert keine Kommunikation, die mit einem nichts zu tun hat oder nicht zu den Postenangelegenheiten des Urhebers gehört, 256
- man verlangt, dass die Kommunikation das korrekte Format hat, 256
- Nichtkommunikation besteht aus Barrieren, 309
- organisationsinterner Mitteilungszettel, 176
- Org Board und, 179
- Outflow an die allgemeine Öffentlichkeit unter Verwendung jedes beliebigen Kommunikationspartikels oder -systems, 175
- Partikels von den Linien entfernen, 244
- Posten kommuniziert nicht unterdrückerische Kommunikation, 256
- Programm für korrekte Kommunikation, 261
- Schnellfluß, unterliegt keiner Inspektion durch Vorgesetzte, 190
- standardgemäße Linien und Weiterleitungswege, denen Partikel folgen können, 256
- täglicher Gang zum Kommunikationszentrum, 134
- Terminale und, 282
- veraltet, 184
- Verstehen und, 309
- Werbeaktionen und, 528
- Wortschatz muss erweitert werden, ehe Verstehen und Kommunikation eintreten können, 304
- Zweiweg-Kommunikationszyklus versus Inhalt, 168

## **Kommunikationsformel**

- Definition, 309
- Nichtbenutzung der, 234
- Probleme zwischen Management und Arbeiterschaft entstammen der, 40

## **Kommunikationslinien**

- Abschneiden der Kommunikationslinien der Org, 179
- Analyse von, 227
- Briefe gehen auf die, 181
- darauf achten, dass Terminale und Kommunikationslinien existieren, 122
- endlos im Aufruhr halten, 200
- falsche Daten verstopften sie, 126
- Führungskraft, 254
- genau seinen Posten zu machen und die exakten Kommunikationslinien zu benutzen vermindert Verwirrung, 124
- halten Sie laufende Arbeit sichtbar und dort, wo sie auf den Kommunikationslinien hingehört, 181
- in endloser Aufruhr halten, 242

## **Kommunikationslinien (Forts.)**

- jemandes Eingangskorb zu finden und eine Anfrage, was „gebraucht und gewünscht wird“, ist nicht wirklich eine, 429
- Kommunikationslinien jedes Postens gerade ausrichten, 261
- langsame, 244
- lausige Quelle von Daten, 192
- muss möglich sein, jeden aktuellen Mitteilungszettel auf den Linien zu lokalisieren, 181
- normale Mitteilungszettel gehen auf die, 181
- nur wenige Situationen bedürfen der Bestätigung einer Anweisung über weitreichende Linien hinweg, 210
- öffentliche Kommunikationslinien und Org-Image, 159
- Organisation hinstellen, indem sie für Kommunikationslinien innerhalb der Gruppe und von der Org zur Öffentlichkeit und von der Öffentlichkeit zur Org sorgt, 218
- Organisation ist eine Anzahl von Terminalen und Kommunikationslinien, die durch eine gemeinsame Zielsetzung vereint sind, 121
- Org einschätzen, indem Sie die Linien von Mitteilungszetteln und Körben beobachten, 229
- Partikel von den Linien entfernen, 244
- Pflichten eines Mitarbeiters, 429
- Produkte beobachten versus Kommunikationslinien beobachten, 192
- strikt in Ordnung halten, 127
- Verallgemeinerungen verstopfen sie, 126
- verstopfen, 126
- vier Dinge, die eine Führungskraft auf ihren hereinkommenden Kommunikationslinien wünscht, 209
- warum sich Führungskräfte auf alle Kommunikationslinien setzen, 192
- Weiterleiten, Kommunikationslinien und das Schema der Org erledigen nicht die Arbeit, 122
- wie unsere Kommunikationslinien freier bleiben und schneller sein können, 203
- zwei ausschlaggebende Daten für den Umgang, 212
- zwischen einem Milliarden-PS-Motor und einem Grashüpfer, 738

## **Kommunikationspersonal, 559**

### **Kommunikationsstation**

- Beschreibung, 179
- Drei-Körbe-System, 181
- jede Person muss eine Kommunikationsstation mit Körben besitzen, 181
- leiten Sie nur an den Hut weiter, geben Sie seine Unterabteilung, Sektion und Org an, 185
- nicht so organisiert, dass sie leicht verwendbar sind, 237
- von Scientology-Organisationen, 176

### **Kommunikationssystem**

- Drei-Körbe-System, 180

### **Kommunikationszentrum**

- Anschlagbrett im, 838
- Beschreibung, 179
- nicht im Rezeptionsraum, 677
- täglicher Gang zum, 134

### **Kommunikator**

- Akzeptieren eines Beinahe, 241
- Definition, 107
- drei Unterabteilungen, der Sekretär, Stellvertreter und Kommunikator in einer Abteilung, 739
- HCO-Gebietssekretäre waren die ersten Kommunikatoren von LRH, 112
- warum sich Kommunikations-Boten gefahrlos auf den Linien bewegen können, 557

### **Kommunikator des HCO-Gebietssekretärs**

- Pflicht bezüglich des KSW-Richtlinienbriefes, 11

## **Kommunismus**

- alle darin sind am Verhungern, 122
- einzigste Kritik am Kommunismus, den Kommunisten tolerieren werden, 738
- für das Individuum unterdrückerischste Form der Regierung, 738
- Geschäftswelt bedroht von, 62
- heute altmodisch, 141
- wäre in einer Irrenanstalt ein riesiger Witz, 651
- warum er wahrscheinlich keine gute Gesellschaft hervorbringen wird, 578
- weil er auf der Militärkommando-Mentalität basiert, 578
- wurde auf die Spitze getrieben, 141

## **Kompetenz**

- aktive und kompetente Person kann nie mehr erledigen, als sie erledigen kann, 105
- Definition von kompetent sein, 623
- geistige Gesundheit und Geisteskrankheit sind Fragen des Motivs, nicht der Vernunft oder, 325
- Huten und, 293
- inkompetent, Inkompetenz, Definition und Auswirkungen von, 623
- inkompetent, Inkompetenz, gegenüber einer Kompetenten Person, 623
- korrekte Aktion, wenn man dringender Notwendigkeit konfrontiert ist, welche durch Inkompetenz entsteht, 105
- man kann keine kompetenten Leute aufbauen, indem man sie abwertet, 662
- oberhalb Fallgewinn, 615
- Psychiatrie, Psychologie und, 303
- Umgebungskontrolle und, 623
- Verlangen von hoher Kompetenz auf Posten, 618
- warum ein kompetentes Individuum dazu neigt, alles selbst zu machen, 105
- wir halten Posten als kompetente Mannschaftsmitglieder, 617
- wird durch Erfolge gesteigert, 68
- Wissenschaften, 618

## **Komplexität**

- Kommunikations-System oder -Verfahrensweisen sind zu kompliziert aufgebaut, als dass sie von Nutzen sein können, 237
- Konfrontiervermögen versus, 51
- mit trivialen Kompliziertheiten befassen, 51
- Verwaltung und, 70

## **Kompromisse machen**

- ich mache niemals Kompromisse mit einer Situation, um lebenswürdig zu sein, 147

## **Konferenz**

- werden auf ein Minimum beschränkt, 179

## **Konferenz-Weiterleitung, 191**

## **Konflikt**

- dritte Partei muss in jedem Streit vorhanden sein, damit ein Konflikt existiert, 666
- dritte Partei und, 667, 668
- Gesetz der dritten Partei und, 668
- gibt keine, die sich nicht lösen lassen, es sei denn, die wahren Anstifter bleiben verborgen, 669
- Handhabung für, 668
- kann gewöhnlich durch Beratung beseitigt werden, wenn nicht eine dritte Partei den Konflikt schürt, 669
- Mentalität eines Militärkommandos verursacht, 578

## **konfrontieren**

- Böses, Konfrontieren des Bösen, 746, 709
- Fähigkeit zu konfrontieren, handhaben, 624
- Gruppengröße und, 738
- Komplexität versus, 51
- Kriminelle lügen eher, als sich zum Konfrontieren bringen zu lassen, 746
- Nichtkonfrontieren verhindert Erfolg, 66

## **konfrontieren (Forts.)**

Standard Admin wird verkompliziert durch die Unfähigkeit von Leuten, die von Richtlinien verlangten Aktionen zu konfrontieren und durchzuführen, 71

Unfähigkeit, bewirkt, dass man die korrekte Lösung nicht verwendet, 67

Unfähigkeit zu konfrontieren, Auswirkungen, 66  
Vergangenheit und Missetaten ins Auge sehen, 646  
Versäumnis, die Tech anzuwenden, aufgrund von Nichtkonfrontieren, 67

Vias versus, 51

warum ein SP ein Nicht-Konfrontier-Fall ist, 709  
wenn man seinen Posten konfrontiert, wird man sehen, dass es Dinge zu erledigen gibt, 337

## **Kongress**

muss die Fragen der Leute beantworten, 165

## **Konkurrenz**

ist ein Trick der Schwachen, um die Starken in Ketten zu legen, 549

## **Konsequenz**

ich erteile Befehle, die auf Vorhersage beruhen, 591  
Leute entdecken, die, 222

## **konstruktiv**

böse, wenn es das Überleben behindert, 385  
geistig Gesunde sind konstruktiv, 325  
gut, wenn es das Überleben fördert, 385  
konstruktive Ideen, 14  
leichter zu zerstören, als aufzubauen, 66  
Überleben von Lebensformen hängt von Aufbau ab, 66  
Zerstörung und, 384

## **Kontakt**

PES und, 109, 110

## **kontinentale Org**

wieviele Organisationen sie unter sich haben sollte, 740

## **Kontinentaler LRH-Kommunikator, 600**

## **kontinentales Büro**

Stadtbüros und, 723

## **Kontrolle**

Arroganz und Gewalt mögen vielleicht Herrschaft und Kontrolle gewinnen, aber niemals Akzeptanz und Respekt, 166

Definition, 294

Fähigkeit MEST und Leute zu kontrollieren, 626

Führungskraft und, *siehe auch* Führungskraft, 811

Gruppe in der die Mitglieder eine gewisse Vorstellung davon haben, 684

Hutausbildung und, 294

Lebenskraft der Org und, 162

Mitglieder der Gruppe üben selbst gegenseitig irgendeine Kontrolle aus, 685

muss man sowohl über Gleichgestellte, als auch Untergebene und seine Vorgesetzten ausüben, 684

Scientology funktioniert nicht in Abwesenheit offizieller Aufsicht, 654

über seine Umgebung, 684

Umgebung, Kontrolle der, 612, 623

Verantwortung und, 743

Versäumnis der einzelnen Gruppenmitglieder, ihre Gefährten zu kontrollieren, macht es für alle schwer, mit dieser Gruppe zu leben und zu arbeiten, 686

Wissensberichte und, 685

## **Konzept, *siehe* Begriff**

## **Kooperation**

Befehle und, 598

wovon sie abhängt, 588

## **Koordination, koordinieren**

Formel für Nichtexistenz und, 430

Führungskräfte koordinieren Aktivitäten, 210

Mitarbeiterversammlungen und, 839

strategische Planung und, 835

stumpfsinnige Richtlinien schaffen Übereinstimmung als Grundlage für, 31

## **Korb, Körbe, *siehe auch* Kommunikationsstation**

aufgetürmt, der Grund dafür, 200

Dinge, die angesehen werden müssen, mit denen man sich aber nicht sofort befassen kann, 180

Drei-Körbe-System, 180, 181

Kommunikationszentrum enthält einen Korb für jeden Mitarbeiter, 179

man setzt seine Körbe und seine Hände in die Linien, 558

mit UNERLEDIGT beschrifteter Korb, 180

Org einschätzen indem Sie die Linien für Mitteilungszettel beobachten, 229

Platzierung, 181

## **Körper**

Kanäle aufzeigen, auf denen Personen fließen, 252 mitbringen, 559

mit Mitteilungszetteln bringen, 228, 559

Mitteilungszettel und, 179

sauber und instand haltend, 624

Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 47, 706

## **körperliche Bewegung, 155, 259**

## **Körperschaft**

rechtliche Angelegenheiten und, 757

## **korrekte Linie, engl. on-line**

Definition, 256

## **korrekter Ursprung**

Definition, 256

## **Korrektur, korrigieren**

das, was produziert wird oder das, was produziert, 328  
Produkt, 332

Produkt 4 der Org ist die Korrektur des, 330

Qualität und Existenzfähigkeit des korrigierten Produkts, 329

wie eine Org sich selbst korrigiert, 103

## **korrigierte Bruttoeinnahmen geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiter**

mindestes, das sie sein müssen, 347

## **Korruption, korrupt**

Auswirkungen korrupter Unternehmungen, 679

Teil oder eine verdorbene Version von dem was bestellt war liefern, 351

## **Kosten**

Kosten eines Produktes beeinflussen, ob es benutzt wird oder nicht. *Siehe* Preise.

## **Kraft**

kanalisieren von, 66

Kräfte des physikalischen Universums können nur mit Technologie kanalisiert und verwendet werden, 66

## **Krankheit**

Bösartigkeit, Zerfall und, gehen oft Hand in Hand, 384  
Geistesranke sind physisch sehr krank, 747

Mitarbeiter mit einer vorübergehenden Krankheit oder körperlichen Verletzung kann während der Arbeitszeit Auditing erhalten, 635

Person, die nicht gehutet ist oder die nicht dazu gebracht wird zu produzieren, wird krank, 748

Unehrllichkeit und, 747

warum Leute sich seltsame behindernde Krankheiten zulegen, 383

## **Kredit**

belohnt Abwärtsstatistiken, 142

Grund, aus dem Scientology schlecht läuft, wenn von den Orgs Kredit gewährt wird, 142

## **Kredit (Forts.)**

Kredit wird heutzutage nur selten gewährt, außer in der Qualifikationsabteilung, 565

## **Kreditwürdigkeit**

geht mit der Bezahlung von Rechnung so um, dass die Org ausgezeichnete Kreditwürdigkeit genießt, 530

## **Kreuzzug**

Posten ist Verantwortung und Kreuzzug, 126

## **Krieg**

bringt nur Anarchie, 467

Expansion und, 43

führen einen ausgewachsenen Krieg gegen Unwissenheit und Versklavung, 318

Popularität von, 624

strategische Planung und, 833

Ursache, 43, 667

verborgene Anstifter, 669

wie die US-Marine den Krieg gegen Japan in sechs Wochen hätte gewinnen können, 32

zugrunde liegende Ursachen, 669

## **Kriminalität, siehe auch Krimineller**

anerzogene Kriminalität, 749

aufgrund keiner Ethikpräsenz, 746

Austausch und, 747

bei sich selbst Ethik in Ordnung bringen, 380

Berauben und, 351

Eigenschaften von, 746

Fehlen von Ethik dem kriminellen Impuls, ungehemmt zu bleiben, 746

Handhabung von, 746

hilft immer dabei, sich fangen zu lassen, 398

kriminelles Denken, 747

leichter Schritt von Kriminalität zur Geisteskrankheit, 401

nicht gehutete Leute werden, 255

nicht nur antisozial, sondern auch antiselbst, 388

Person, die ihre kriminellen Absichten dramatisiert, kann sehr wütend werden, wenn sie nicht daran gehindert wird, andere zu verletzen, 755

Person, die unethisch ist, ist ein potentieller oder aktiver, 388

Person, die wirtschaftlicher oder anderer Zwänge wegen handeln muss, jedoch aufgrund ihres eigenen Begriffs von ihrer eigenen Schlechtigkeit nicht zu handeln wagt, neigt dazu, kriminell zu werden, 401

Recht und die kriminell veranlagte Person, 755

reiche Kriminelle aus Politik und Hochfinanz sind nicht glücklich, 392

überlebt nicht gut, 387

ungehutete Personen werden kriminell, 746

warum er Spuren am Ort des Verbrechens zurücklässt, 383

wenn Ethik von kriminellen Personen eingesetzt wird, 746

wird es nie gelingen, wenn er sich nicht bessert, 390

Zustand, und, 351

## **krimineller Austausch**

Definition von, 747

## **Kritik**

beißende und scharfe, 399

Erreichen von seinen Standards wird nicht erreicht durch seine, 623

ich betrachte Angriffe gegen oder Kritik an Orgs und Mitarbeitern als eine persönliche Beleidigung, 566

Kontrolle der, 624

lehnen es ab schlecht über Scientology zu sprechen oder sie gegenüber Außenstehenden zu kritisieren, 647

letzte, 406

Overts und, 398

Rechtfertigung und, 398

## **Kritiker**

empfohlene Herangehensweise, 566

## **KSW, siehe Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten, Die**

## **Kuba**

warum Experimente in totalitären Staaten mit Gemeinschaftseigentum, verkümmern und fehlschlagen, 627

## **Kultur, siehe auch Gesellschaft**

dekadente Gesellschaft, wie werden Menschen gemessen, 608

Moralregeln und, 387

steuert in den Untergang, 385

Welt wird sich so schnell und in dem Ausmaß in unsere Richtung begeben, wie wir eine überlegene Kultur erreichen, 762

wir leben in einer sehr ungerechten, 778

Zuschauertum und, 610

## **kümmern, sich kümmern um**

Faulheit und die Tatsache, dass einem nichts daran gelegen ist, die Arbeit gut zu machen, 612

Firmen, Körperschaften oder Staaten leben nicht oder atmen nicht und können sich also um nichts kümmern, 627

in Umgebung von Orgs gut auf Besitztum achtet, 628

Vernachlässigung oder Im-Stich-Lassen der Mitarbeiter oder des sich Kümmerns um die Mitarbeiter kann ein Indikator sein für, 827

## **Kunde**

Zustrom von, aus dem Gleis werfen eines Bereiches, 625

## **Künstler**

gibt Projekte heraus, die ~ betreffen, 536

## **Kurs**

als FSM-Preise, 162

Faktura ausstellen für, 299

geben Sie ihn und zertifizieren Sie dies, 552

Org fährt weitaus besser, wenn sie Kurse anbietet, 110

Rechnung ausstellen für, 344

Richtlinienbrief „Was ist ein Kurs?“ 299

sorgt dafür, dass bei Einführungsvorträgen und einführenden Kursen keine Wörter benutzt werden, die wahrscheinlich missverstanden werden, 533

squirreln auf Akademie-Kursen, 16

Studenten dürfen nicht um Komitees der Beweisaufnahme ersuchen wegen Ursachen auf, 759

Studierzeit und, 299

technische Herabsetzungen und, 19

unabgeschlossene Kurse, Grund für, 300

unbemerkte Teilbeiträge oder keine Beiträge, 344

Verlesung der Anwesenheitsliste, Materialien, Statistiken usw. müssen Teil von Mitarbeiterkursen sein, 299

VerwaltungsHerabsetzungen und, 80

wann technische Kurse bei der Programmerstellung für Mitarbeiter ins Auge gefasst werden können, 300-301

Was ist ein Kurs? PL, 342

## **Kursüberwacher**

jeden Studenten als Individuum konfrontieren, 90

Mitarbeiter-Kursüberwacher, 299, 301

Richtlinienbrief „Was ist ein Kurs?“, 299

wird nur diszipliniert oder erhält ein Gericht oder Komitee der Beweisaufnahme für Verstöße gegen HCO-Bulletins, LRH-Tonbandvorträge oder -ausgaben, 598

Zustandsanordnungen durch den, 713

## **Kursüberwachung**

Akzeptieren von Studenten auf Kurs, ohne den Beleg über den erbrachten korrekten Beitrag zu sehen, 344

## **Kursüberwachung (Forts.)**

- gut ausgebildeter Überwacher erfährt keine nachteilige Wirkung durch Studenten, 315
- Kurse, ihre ideale Szene PL nicht vom Kursüberwacher verwendet, 342
- steht gesamter Mannschaft bzw. allen Mitarbeitern zur Verfügung, 299
- Was ist ein Kurs? PL und, 342
- Wird in winziger Org vom OES durchgeführt, 109

## **Kurve, siehe auch Statistikkurve** richtige Skala, Beispiel, 358

## **kurzes Formular zum Feststellen des Bereiches** Verwendung von, 444 Zustand Gefahr, 441

## **Kürzungen**

- Einnahmekürzungen, 341

# L

## **Labyrinth**

- Scientology wird den Menschen herausführen, 22
- Weg entlang von Terminalen, die nie übereingestimmt haben, 122

## **Land**

- Abwärtstrend eines Landes umkehren, 4
- Aufstieg oder Niedergang, Ursache für, 117
- fallen alle unter die Prinzipien, die für den Einzelnen gelten, 326
- Grund, warum Dinge nicht gut Laufen in einen, 285
- sehr wenige Personen auf diesem Planeten haben eine Vorstellung von der Struktur von Einheiten wie z.B. ihrem Land, 304
- sieht nie so gut aus wie dann, wenn es bereits dabei ist, auseinanderzufallen, 736
- Überleben von, 326
- Wert von, 326
- wird gestürzt, in Gebieten, in denen administrative Fertigkeiten fehlen, 58
- wirtschaftlicher Booms und Depressionen, 625

## **Langlebigkeit**

- wie eine Org ihre eigene Stufe an ~ etabliert, 352

## **Lärm**

- in einer Welt voll von, 66
- Menge an, 339
- Person, die keinen Lärm macht aber niemals etwas zustand bringt, 608

## **Launenhaftigkeit, launenhaft**

- von launenhafter Bestrafung frei sein, 761

## **Leben**

- Anwenden der Zustände auf das eigene, 503
- Anwendung des Org Boards auf das eigene, 102
- Bewusstseinstufen, die im eigenen Leben fehlen, 102
- Dynamiken machen das Leben aus, 391
- Expansion und, 41, 44
- Formel für das Spiel des Lebens, 37
- Geheimnis des Erfolgs, 424
- gelangweiltes Wandern durchs Leben, 335
- grundlegende Formel für die Tätigkeit des Lebens, 41
- Grund, warum darin Dinge nicht gut Laufen, 285
- Gruppenanstrengung, 391
- Handhaben des höchsten Guts – das Leben selbst, 709
- Hüte und, 285, 293
- Ihr Posten und, 316
- im Leben eine nachteilige Wirkung erfahren, 316
- im Leben fähiger werden und ein besseres Leben führen, 646
- keine Bühne, 474
- kurze Lebensspanne des Menschen, 63
- Lebensstandard, 346

## **Leben (Forts.)**

- Leute, die schreien und jammern, dass das Leben „sie fertig gemacht habe“, 646
- Leute sollten auch ein bisschen leben, 673
- Mann oder Mädchen auf dem Posten sind diejenigen, die Leben hineinbringen, 128
- Maschinen können für den Menschen nicht das Leben führen, 348
- Müßiggang wird als die beste Lebensweise hingestellt, 349
- Potential erwerben, für alle ein besseres Leben zu schaffen, 117
- sich dagegen aussprechen und alles zu tun, um die Übergriffe gegen das Leben und die Menschheit abzuschaffen, 649
- Weg hinaus im Leben ist der Weg hindurch, 338
- weglaufen vom, 807
- Wesen leben Leben ruhiger Korrektheit, 607
- wie man feststellt, was im eigenen Leben fehlt, 102
- wird erst leicht, wenn die Kleinigkeiten gehandhabt werden, 614

## **Lebensfähigkeit, siehe Existenzfähigkeit**

- Austausch und, 117
- Beziehung zwischen Richtlinie, Planung, Programmerstellung, Projekten, Anweisungen, Produktion und, 576
- erfolgreiche lebensfähige Org versus stagnierende Szene, 66
- wovon die Existenzfähigkeit einer Org abhängt, 117

## **Lebensstandard, 346**

## **Lehrbuch**

- schlechte Lehrbücher, 304

## **Leichnam**

- Einzige, dem es egal ist, 682

## **Leipzig**

- Schule mit ihren Todeslagern, 303

## **Leistung**

- Verantwortung von Mitarbeitern für die Leistung der Org, 136

## **Leiten**

- Unterschied zwischen Leiten und Tun, 105

## **Leitender Direktor**

- Mitarbeiterversammlung und, 837
- Verantwortlichkeiten, 211
- Verantwortlichkeiten für Postenernennungen, Versetzungen oder Entlassungen, 211

## **Leitender Etablierungsbeauftragter, 263, 265**

## **Leiter einer Einheit**

- kann kein Verantwortlicher sein, wenn die Sache, für die er verantwortlich ist, nicht existiert, 706

## **Lenin**

- von Deutschland finanziert, 667

## **Lesen**

- Fähigkeit zu hören oder lesen und missverstandene Wörter, 307
- gescheiterte Studenten sind, die nicht einmal eine Mitteilung lesen können, 344

## **Leute, 341**

- beantworten Sie die Fragen der Leute, 125, 135, 165, 179, 565
- echte VFP einer Org sind wertvolle, feine Leute, die wertvolle Endprodukte produzieren, die dann eine wertvolle, feine Öffentlichkeit ergeben, 350
- ehrliche Menschen haben Rechte, 647
- Fähigkeit Menschen zu konfrontieren, handzuhaben und zu kontrollieren, 624
- Geschwindigkeit von Leuten als Org-Partikel, 557
- glauben, dass man Leuten helfen kann oder dass Menschen es verdienen, dass ihnen geholfen wird, 647

## Leute (Forts.)

helfen Sie den Leuten, 125  
indem man ihr einen Posten gibt, gewinnt sie an Stärke und Zuversicht, 293  
laufen oft von der eigenen Vergangenheit davon oder geben anderen die Schuld daran, 646  
Leute, die Kommunikation nicht empfangen können, 215  
müssen nicht aberriert sein, 137  
neigen dazu, ihren Freunden zu glauben, 171  
niemals nichts taten, 232  
politisches System, das unter unwissenden, ungebildeten und barbarischen Leuten zu funktionieren versucht, 651  
Ruf der Org für flinken und ausgezeichneten Umgang mit Leuten, 531  
Scientology ist für ein freies Volk, 655  
Scientology ist offen für alle, 616  
Systeme des Menschen basieren auf Gruppen und Mengen von Leuten, 103  
umhergestoßen werden, fühlen sich nicht in der Lage, eine Position im Raum zu halten, 292  
versuchen starke Leute zu schwächen, 292  
wenn Sie Leute haben, setzen Sie sie ein, 476  
wie geistig gesunder Mensch gegenüber einen aberrierten Mensch denkt, 608  
wir haben es mit Menschen zu tun, 830

## Liebe

mit der Zeit liebe ich sogar meine Feinde, 148  
zu seinem Nächsten, Überleben und, 387

## Lieferung, liefern

aufhören zu liefern, Auswirkungen, 14  
Austausch, vier Zustände von, 351  
berauben versus, 351  
besser als bestellt wurde und mehr, 352  
Buchhaltung, Verwaltungspersonal und, 56  
Expansion und, 43  
geben Sie ihnen, was wir versprochen haben, wenn es versprochen worden ist, 213  
gibt etwas Wertvolleres, als das wofür Geld erhalten wurde, 351  
Goodwill und, 170  
liefern Sie, was versprochen wurde, 89  
Lieferungspersonal draußen auf Reg-Touren, 811  
man liefert genau das was bestellt wurde, 351  
mindestens 25 Stunden pro Woche müssen von einem Auditor geliefert werden, 636  
niedrig, Ursache für, 370  
Qualität und, 352  
Schlachtpläne und, 836  
technische Qualität und, 55, 90, 171  
Tolerieren von armseliger Lieferung, Auswirkung davon, 370  
Touren sind wichtig für, 811  
übergeordnete Richtlinie, 564  
unverzüglich und mit Höflichkeit, 351  
Vermittlung eines ehrlichen nicht gesquirrelten Produkts, 44  
Vorgesetzte, die sie gefährden, 811  
wenn eine Org kein Auditing durchführt, wird sie bald bemerken, dass sich keine PCs darum bewerben, 110  
wenn Sie erreichen können, dass die Technologie angewendet wird, dann können Sie liefern, was versprochen wird, 12  
wir liefern immer, was wir versprechen, 564  
Zweck der Org und, 92

## Linien

Abänderung von Linien, 188  
abgeschlossene Mitarbeiterarbeit und, 203  
basieren auf Erfahrung, 188  
Beförderung (von Mitarbeitern) hat die Tendenz, dass ~ verlorengelassen, 509  
bei Beförderung (von Mitarbeitern) tendiert Organisation dazu, Linien zu verlieren, 272

## Linien (Forts.)

blockierte Linien, kommen von falschen Mitteilungszetteln, 213  
blockierte Linien, wie Führungskräfte alle Linien blockieren können, 192  
Dev-T und, 237  
Dinge, die ich auf meinen Linien wünsche, 211  
Einkommen reduziert durch Unkenntnis der Posten, 283  
Estos etablieren Linien und halten sie aufrecht, 257  
Fakturier-Linie für bestellte Bücher, 551  
Formel, die Anzuwenden ist, wenn man von seinen Linien schikaniert wird, 230  
Führungskraft, fordert auf Weiterleitungslinien zu sein, 192  
Führungskraft kann Linien ziehen, Aktionen koordinieren und die Stockungen auflösen, die Dinge behindern, 210  
Führungskraft, was sie auf ihren Linien wünscht und nicht wünscht, 209  
Führungskraft, wie ihre Linien aussehen sollten, 210  
Führungskraft wird selten schwer angegriffen, außer sie hatte Nichtbefolgung auf ihren Linien gehabt, 238  
für Mitteilungszettel, 181  
gestoppte oder verstopfte Linien, verstecktes Hindernis auf den Linien, 186  
HCO, wenn es nicht genügend Leute hat, die sich dem hereinbekommen von Linien widmen, 257  
jede Führungskraft muss dafür sorgen, dass Linien befolgt werden, 218  
jedem hart zusetzen, der den Linien Schaden zufügt, 117  
Kontrolle über, 252, 253  
müssen einem ordentlichen Schema folgen oder ihre Energie schlägt zurück, 253  
Org-Linien und Befehlsketten stabil halten, 726  
Partikel von den Linien entfernen, 181, 244, 271  
Person die gerade noch Linien wahrnehmen kann, 245  
seine Körbe und seine Hände in die Linien setzen, 558  
Simplifizierung von, 188  
sinkende Statistik aufgrund von Linien, die, 189  
SPs schneiden Verbreitungslinien ab, 91  
standardgemäße Linien und Weiterleitungswege haben, denen Partikel folgen können, 256  
Überwachung der, 253  
Unterdrückung auf, 236  
Untergebene geben so viele Befehle heraus, die einem Vorgesetzten nicht bekannt sind und die quer zu seinen Linien verlaufen, 236  
Veränderung von, 189  
verstopfte Linien, verursacht durch irrelevanter Informationen, 241  
verstopfte oder blockierte Linien; die Linie zu übergehen, verstopft das Terminal, 126  
verstopfte oder blockierte Linien, Hindernis fehlender Versorgung, 186  
verstopfte oder blockierte Linien, verursacht durch zu wenig Informationen, 126  
verstopfte oder blockierte Linien, zu viel Verkehr verstopft eine Linie, 126  
Verwaltungsmitarbeiter ist dazu da, die Linien in Fluss zu halten, 55  
Warnungen vor starkem Verkehr und, 186  
warum man nicht seine Entscheidungen auf die Linien setzt, 558  
wenn das Geben von Diensten die ~ verwickelt, 551  
wenn Leute nicht arbeiten wollen, werfen sie Linien über Bord, 584  
wenn Linien, die sie in den Griff zu bekommen versuchen, auf sie zurückschlagen, 230  
Wichtigkeit von Org-Linien, 188  
wie unsere Kommunikationslinien freier bleiben und schneller sein können, 203

## Lokalisierung

erweiterte Formel für Verwirrung und, 494

## Lösung

abgeschlossene Mitarbeiterarbeit und, 202  
aus der Ferne, 39  
ausgefallene Nachfragen oder Ideen von außen,  
Lösung, 213  
grundlegende Lösung für alle Probleme, 207  
knappe Information schicken und eine ~  
verlangen, 201  
Leute, die nicht in der Lage sind, Ursache zu  
erkennen, können keine Probleme lösen, 207  
lösen Sie niemals ein Problem, das bereits in Richtlinie  
gelöst worden ist, 204  
Mitteilungszettel und, 213  
nur so gut wie die zur Verfügung gestellten Daten, 219  
optimale, 382  
Org ist durch Gegenlösungen auf der Spur  
festgenagelt, 213  
Quelle eines präsentierten Problems wird gewöhnlich  
die ihm angebotene ~ auch nicht verwenden, 237  
schlechteste, 382  
standardgemäßes Organisieren und, 65  
Unfähigkeit zu konfrontieren bewirkt, dass man die  
korrekte Lösung nicht verwendet, 67  
Verwaltungslösungen, grundlegender Prüfstein für, 65

## LRH ED, siehe LRH-Führungsanweisung

### LRH-Führungsanweisung, LRH ED

totales Verteidigungsmittel zu plädieren, dass man  
korrekt interpretierte HCO-Richtlinienbriefe,  
HCO-Bulletins, Führungsanweisungen oder LRH-  
Ausgaben oder -tonbandvorträge befolgte, 598  
zerstörerische Ausgaben werden akzeptiert und  
befolgt, selbst wenn sie HCO PLs oder LRH-EDs  
widersprechen, 345

### LRH-Kommunikator

Abspaltung des alten HAS-Hutes, 112  
benötigte Größe einer Org, um einen single-hatted  
LRH-Kommunikator zu haben, 113  
Berichten von Off-Policy- oder Out-Tech-Befehlen  
an, 600  
Genehmigung von Programmen durch den, 822  
Mitarbeiterversammlung und, 837  
Out-Ethik-Indikatoren und, 678  
sorgen dafür, dass Projekte durchgeführt werden, 733  
sorgt dafür, dass Rons Kommunikationen sausen, 537  
Vorsitzender der Mitarbeiterversammlung, 837  
wenn es keinen HCO-Teil (Abt. 7, 1, 2) der Org gibt,  
Handhabung, 708

## LSD

Personalabteilung rekrutiert nur schwere LSD-Fälle  
und Fälle, die ständig Betreuung brauchen, 344

## Luftpost

Orte die keinen Luftpostdienst haben, 184

## Lüge

Bestärken von, 793  
Bevölkerung des Universums vollgestopft mit, 92  
Redefreiheit bedeutet nicht, dass man die Freiheit  
hätte, durch Lügen Schaden anzurichten, 395  
verborgene Lügenquelle kann verursachen, dass eine  
Autorität handelt, 771  
warum sie erzählt werden, 386  
wird Alter-iness, wird Dummheit, 415

## Lügner

Abänderung von Zeit, Ort, Geschehen oder Form, 415  
um fortzubestehen, muss es ~ enthalten, 415  
wird nie glücklich oder mit sich selbst zufrieden sein,  
bis er beginnt, die Wahrheit zu sagen, 390  
zwangsläufig ein Feigling, 386

# M

## Machbarkeit, siehe Durchführbarkeit

## Macht, mächtig, siehe auch Zähigkeit

am wenigsten komplexen Aktionen sind die  
machtvollsten, 51  
Anmerkungen über, 463  
Ausüben der gemeinsamen Kraft von uns allen und  
allen Orgs als eine Bemühung Schulter an  
Schulter, 549  
Beschreibung von Statistiken in, 359  
braucht nicht von all den schlechten Nachrichten zu  
wissen, 477  
darf nicht gesetzlos sein, 791  
Definition, 454  
Fähigkeit seine Position im Raum zu halten, 292, 294  
Formel, 427, 455  
Führungskraft oder jemand, der weitreichenden  
grundlegenden Einfluss auf die Angelegenheiten  
des Menschen ausübt, 463  
Gefühl der eigenen Stärke des Gruppenmitglieds  
vermindern, 742  
Gesamtheit von Stärke ist geordneter Fortschritt, 762  
Geschwindigkeit von Partikelfluss allein bestimmt  
Macht, 244  
Hingabe erfordert aktives Beitragen, von der  
Machtsperson nach draußen als auch zu ihr  
hin, 477  
in einem neuen Bereich, auch ein hin und wieder  
leichtes Absinken der Statistik ist immer noch  
Macht, 454  
ist ein Trend, 359, 454  
Macht wird allein durch die Geschwindigkeit des  
Partikel-Flusses bestimmt, 556  
man kann nicht Macht besitzen, ohne sie  
einzusetzen, 469  
Motor, warum er Kraft erzeugen kann, 292  
Normal-Trend in einem sehr hohen Bereich aufrecht  
erhalten, 359  
Reparaturformel für eine Verletzung des Zustands  
Machtwechsel, 480  
schieben Sie immer Macht in Richtung eines jeden,  
von dessen Macht Sie abhängen, 477  
setzen Sie sie ein oder delegieren Sie sie, sonst werden  
Sie sie garantiert nicht lange besitzen, 476  
Statistik in einem sehr hohen Bereich, 454  
Überfluss von Produktion und, 454  
Versagen, als eine Macht beständig für eine  
Machtsperson da zu sein, 477  
von einer Machtposition weggehen, 476  
vorgetäuschte „Macht“ der „Gesellschaft“ und des  
„Staates“, 792  
warum Scientology die Kraft und Autorität besitzen  
muss, völlige Disziplin herbeizuführen, da sie  
sonst nicht überleben wird, 713  
weshalb wir als Gruppe zu Macht fähig sind, 792  
wie sich wirkliche Macht entwickelt, 477  
wir besitzen die Macht der Wahrheit, 792  
wird nicht auf nur einer Wochen Basis beurteilt, 359  
Zustand für ein Individuum, 454  
Zustand von Macht muss anhand der Statistikwerte  
von mehr als einer Woche bestimmt werden, 359

## Machtfaktor

Vergrößerung von, 477

## Machtwechsel

Beispiele für Verletzungen, 480  
Zustand der Gefahr kann durch eine Verletzung von ~  
erfolgen, 480

## Machtzustand

chronischer Machtzustand, 710  
Person in Macht, arbeitet daran, die Statistiken  
steigend zu halten, 710



- Machtzustand (Forts.)**  
 persönlicher Zustand von Macht, 710  
 Vervielfachung der Strafen, wenn er gebrochen wird, 714  
 was bringt eine Org in Macht, 293
- Magazine, siehe auch Zeitschriften**  
 Adresseinheit ist sowohl der CF-Index als auch die Sammlung derjenigen, die das Magazin bekommen, 543  
 Erstklassigkeit der Ausbildung in ~ herausgestrichen, 531  
 herausgegeben gemäß Zeitplan, 528  
 Namen und Adressen von Stadtbüros versandt in, 723  
 Unterabteilung 4 präsentiert Dienste in angemessener Form, 529  
 Werbeaktionen bezüglich, 528, 531
- Mailings**  
 Adressaufkleber, 723  
 Adressen dafür entstammen den CF-Folders, 109  
 All-Hands-Aktionen für Massensendungen, 115  
 einzigen Namen, die von der Versandliste entfernt werden, 543  
 Erscheinungsbild und Ton von, 159  
 Größe, nicht die Qualität der Versandlisten und Anzahl von Mailings und Briefen an diese bestimmen die Bruttoeinnahmen, 540  
 korrekt adressiert und nicht an verschiedene Adressen für dieselbe Person, 159  
 Werbeaktionen bezüglich, 528, 530
- Management**  
 Arbeiterschaft versus, 40, 577  
 falsche Berichte, fehlende Befolgung oder Versagen bei der Ausübung der Pflichten versus, 58  
 PRO sollte direkten Zugang haben, 162  
 woraus falsches Management besteht, 36
- Managementeinheit**  
 VFP von (in Scientology), 350  
 wenn sie zu groß ist, wird das Individuum apathisch, 738
- Manager**  
 Mittlere Management, 834  
 Gruppengröße und, 738  
 Manager zu übergehen und versuchen, Individuen zu regieren, 736  
 mittleres Management, 832  
 Puschen von Statistiken und, 827, 829  
 US-Regierung setzt Manager in Gefahr, 736  
 wir sind alle Manager von Partikeln (in einer Scientology Org), 122
- Manieren, 158, 166**  
 mit stumpfem Blick herumstehen, während Hans Nadeln in jemanden oder etwas heineinsteckt, 684
- Marine**  
 Beispiel für eine grundlegende Zielsetzung für, 32
- Marx, Karl, 738**
- Maschine, Maschinerie**  
 einfach Werkzeuge, 348  
 etablierte und korrigierte Maschine, 328  
 können für den Menschen nicht das Leben führen, 348  
 Lebensstandard erhöhen durch, 348  
 perfekte Org ist keine Maschine, sondern ein Muster von Übereinstimmungen, 122  
 Produkte von, 330  
 Unterschied zwischen einer lebenden Organisation, 121  
 wir leben solange, wie unser Teil der Maschinerie läuft, 131
- Maschinenzeitalter**  
 einziges Opfer, 395  
 Lebensstandard und, 348
- Maschinist (Eisenbahn)**  
 Hut getragen von, 283
- Materialbeauftragter**  
 Kopie der Einrichtungen und Materialien des Postens schicken, wenn man einen Posten verlässt, 272
- Materialien**  
 Beitragsnachlässe oder Beitragsfreistellung von Org-Diensten oder, 344  
 gesamtes Material der Akademie- und Saint-Hill-Kurse ist in Gebrauch, 19  
 Herabsetzung von, 19  
 Hindernis fehlender Versorgung, 186  
 in großem Umfang an eine falsche Zielgruppe verbreitet, 308  
 Kanäle aufzeigen, auf denen Materialien fließen, 252  
 Material als Hintergrund, 19  
 Material der Org in Schuss halten, 537  
 Warnung vor starkem Verkehr und, 186
- Mechanisierung**  
 völlige, 123
- meckern**  
 meckern Sie nicht einfach, wenn es etwas gibt, das Ihnen nicht gefällt, 691
- Medien**  
 Gegner, der alle Pressemedien kontrollierte, 161
- Meeting**  
 Hinauswurf einer Person, Handhabung, 759
- Mehrheit**  
 wenn die Mehrheit herrscht, leidet die Minderheit, 124
- Mehrzahl**  
 schlechte Situation entsprechend des größten Wohls für die Mehrzahl der Dynamiken in Ordnung bringen, 148  
 seien Sie im Recht bei der Mehrzahl der Entscheidungen, 662
- Meinung**  
 bei der Personalauswahl, 38  
 Daten sind keine, 210  
 Meinung der „Allgemeinheit“ ist Bankmeinung, 652  
 Recht, Meinungen zu haben, solange diese nicht für ihn selbst und andere den Weg nach draußen versperren, 23  
 wird verwendet beim Auswählen von Personal, 296
- Meinungsfreiheit, 60**
- Menge**  
 Expansion und, 49  
 fehlende Existenzfähigkeit kann immer auf die Menge und die Qualität eines tatsächlichen wertvollen Endproduktes zurückgeführt werden, 327  
 jeder Posten und Teil einer Org muss eine Statistik haben, die die Produkt-Quantität dieses Postens misst, 706  
 Menge des Verkehrs, 186  
 Menge ist kein Problem, 253  
 Nachfrage und, 49  
 Steigern des Produktionsumfangs, 327  
 Verkehrs-Flow und Menge, 557
- Mensch, menschlich, Menschheit**  
 Abwertung der, 662  
 Auditor ist der einzige, der dem Menschen die Wahrheit geben kann, 619  
 beste Neuigkeiten, die der Mensch je gehabt hat, 545  
 Bewusstseinsstufen auf dem Org Board erfassen menschliche Zustände, 104  
 durch ihn entwickelte schädliche geistige Technologie, 14  
 Ethik, wenn er sich auf den Pfad des Bösen begibt, versucht er sich selbst in Schranken zu halten und treibt sich selbst in einen Cave-in, 745

## **Mensch, menschlich, Menschheit (Forts.)**

- gedieht nur in Gegenwart einer herausfordernden Umgebung, 709
- gibt sich selbst den Rest, 662
- grundsätzlich gut, 745
- Idee, der Mensch könnte sich nicht ändern, 544
- ihm kann Bestrafung nicht wirklich anvertraut werden, 380
- ihm kann Recht nicht anvertraut werden, 380
- ihm Selbstbestimmung bringen, 127
- im Grunde gut, 383, 384, 397, 414, 652
- in einem Labyrinth gefangen, 22
- kann nicht frei sein, während jene in seiner Mitte weilen, die Sklaven ihrer eigenen Schrecken sind, 395
- kann nicht wirklich mit Bestrafung betraut werden, 777
- Krieg, Hungersnot, Todesqualen und Krankheit sind das Schicksal des Menschen gewesen, 14
- Maschinen können für den Menschen nicht das Leben führen, 348
- Nicht-Wissen macht Menschen dumm, 559
- Persönlichkeiten, die nicht wollen, dass eine Gruppe oder Org erfolgreich ist, 66
- Regierungen, Armeen und große Forschungsinstitute berücksichtigen die menschlichen Faktoren nicht, 122
- strebt nach Überleben, 392
- Systeme des Menschen basieren auf Gruppen und Mengen von Leuten, 103
- Umgebung, Anpassung an, 623
- Völkerdegeneration, 623
- vor 1959 war das Wissen des Menschen über sich selbst, den Geist und den Verstand finstere Barbarei, 544
- zweifelhaft, ob der Mensch jemals ein anderes funktionierendes System als Scientology entwickeln wird, 22

## **Menschenrechte, 649**

### **menschliches Wesen**

- ständig in Gefahr, 444

### **MEST**

- Fähigkeit zu konfrontieren, handhaben und kontrollieren, 626
- gepflegt und ordentlich, 125
- Öffentlichkeit erkennt uns an unserem MEST, 125
- sauber und ordentlich, 134

### **Meuterei**

- verursacht durch Vorgesetzten, der sich ständig einschaltet, 731
- Zustand von Verrat und, 708

### **Mietskaserne**

- Beispiel für Aufbau und Zerstörung, 384

### **Mimeo-Ausgaben**

- Kennfarbe für, 29
- präzise Weiterleitung, 185
- Rangordnung von Befehlen, 596
- sorgt dafür, dass sie gut aussehen, wenn sie fertig sind, 528

### **Minderheit**

- an sich selbst interessierte Person oder Minderheit, die Richtlinien festlegen, 34
- Besten sind immer eine Minderheit, 124
- Wettbewerbe in der nur eine Minderheit Preise bekommen, 617

### **Missbrauchsbericht**

- Definition, 687

### **Missetäter, Täter**

- Versäumnis, gegenüber Missetätern, die sich gegen uns vergehen, unsere üblichen Rechtsmaßnahmen zu ergreifen, wird schließlich zu einem Chaos führen, 793

## **Mission**

- durcheinander oder gibt keine guten Dienste, Grund, 60
- Mission von Scientology, 104
- Org wurde ihrer Mitarbeiter durch die Verlockung des großen Geldes in Missionen beraubt, 114
- PES überredet Missionen, für seine Org zu selektieren, 110
- Prozessing von Org-PCs, Strafe, 644
- Stehlen von Org-Mitarbeitern durch Missionen, Strafe, 643

### **Mission (See-Organisation)**

- alle Personen, die von Missionen oder einer Beurlaubung zurückkehren, müssen Security-Checking erhalten, 808

### **missverstandenes Wort**

- Anweisungen, die verlangt waren, 241
- Befehle und, 602
- bei Einführungsvorträgen und einführenden Kursen werden keine Wörter benutzt, die wahrscheinlich missverstanden werden, 533
- Ethik und, 310
- Führungskraft, die gescheiterter Student ist, hat, 300
- Gefühl, Wörter schon zu kennen, die sie tatsächlich nicht kennen, 307
- missverstandene Wörter bezüglich Organisation, 302
- Mitarbeiter, die sich in Gegenwart von Besuchern scientologisch unterhalten, 527
- mündliche Tech und, 345
- Nichtausübung des Postens und, 307
- Strafe für das Versäumnis, Wörter auf Posten zu klären, 310
- Telexe, Mitteilungszettel und, 310
- unabgeschlossene Kurse wegen, 300
- Unerledigtes, 201
- verrückte Interpretationen von Tech und, 345
- Verstehen hört auf, wenn man über ein missverstandenes Wort oder einen missverstandenen Begriff hinweggeht, 302
- wenn sich die missverstandenen Wörter nicht klären lassen, stellen Sie es in Frage, 602
- Wirkung von, 302

### **Mitarbeiter**

- achten darauf, dass Leute zum korrekten Terminal gelangen, 135
- Akzeptieren von Nicht-Scientologen als Mitarbeiter ohne sie geprüft zu haben, 646
- alle Diamanten von Kimberley wert ist, 37
- an der Rezeption herumlungert, Ergebnis, 162
- Anstreben der nächsthöheren Klassifizierung, 636
- Arbeit eines anderen verrichten, 224
- Auditieren externer PCs, 637
- auf Anweisungen warten, 779
- auf Organisierungstafel Checkouts erhalten, 225
- auf Posten versus vom Posten weg, 130
- Auswirkungen des Versagens, Richtlinien zu kennen, 4
- Auswirkungen, wenn man sie persönlich angreift oder ihnen in den Rücken fällt, 136
- Beispiele, wie Mitarbeiter ihrer Entlohnung und ihres Wohlstands beraubt werden, 342
- beschützen Sie nicht ineffektive Mitarbeiter, 132
- besitzen jene Dinge, für die sie verantwortlich sind, 627
- besteht Anwesenheitspflicht bei den wöchentlichen Mitarbeiterversammlungen für alle, 839
- besteht keine Absicht, an Leuten festzuhalten, die nicht da sein wollen, wo sie sind, 808
- Bruttoeinnahmen geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiter, 347, 369, 613
- dabei ist, Org zu verlassen, benutzt diese Tatsache, um Ärger zu verursachen, 807
- darf nicht von seinem Posten abwesend sein, um während der Arbeitszeit Auditing zu geben oder zu erhalten, 635

## Mitarbeiter (Forts.)

denken, dass Mitarbeiter, die Vorgesetzte von ihnen sind, auch ihre Hüte tragen, 222  
diejenigen, die zu teuer sind um sie zu behalten, 215  
durchschnittlicher Mitarbeiter mit mittelmäßiger bis armseliger Statistik, routinemäßige Ethikaktionen, 146  
dürfen bei keiner wichtigen Entscheidung falsch liegen, 128  
dürfen nicht auf Kosten der Org in eine andere Org für Prozessing geschickt werden, 640  
Einnahmen werden bestimmt von, 352  
Einstellung zur Öffentlichkeit, 159  
erfolgreich in Pioniergebieten arbeiten, 30  
erschöpfte Mitarbeiter, der Schlüssel zu, 287  
erste, die versuchen, große Veränderungen vorzunehmen, 189  
ersucht HCO um ein Komitee der Beweisaufnahme, 758  
fähige und vielseitige Mitarbeiter, die bereit sind, ihren Verantwortungsbereich auszudehnen, 811  
Fehler eines ~ kann die ganze Org vernichten, 220  
Finanzierung von Graden für Mitarbeiter in anderen Orgs ist verboten, 640  
folgen Sie unseren Regeln so gut, wie Sie können, 550  
Fortschritt, wovon er abhängt, 762  
fragt eine Führungskraft, die ihn bittet, die Arbeit eines anderen zu erledigen, 133  
fünf ~ und ihr Verantwortlicher als Einheit, 739  
fünfzig ausgebildete Mitarbeiter, die alles produzieren, was eine Org produzieren soll, werden weitaus mehr Geld hereinbringen als fünf Burschen, die sich einzig und allein auf die Bruttoeinnahmen konzentrieren, 828  
Funktionsfähigkeit der Verwaltung erhalten und, 76  
für die Arbeit oder Produktion jeder Abteilung, Unterabteilung und jedes Postens gibt es immer eine einzelne Person, der die Verantwortung dafür zugewiesen ist, 371  
geben ein außergewöhnlich gutes Beispiel für Teamarbeit und Einsatz, 719  
gefährlich und destruktiv, das Org-Muster und Richtlinien nicht zu kennen, 60  
gemeinsame Kraft von uns allen und allen Orgs als eine Bemühung Schulter an Schulter, 549  
genau seinen Posten zu machen und die exakten Kommunikationslinien zu benutzen, vermindert Verwirrung, 124  
Gepflegtheit, 125, 134, 153  
glaubt, er sei fälschlicherweise ins Unrecht gesetzt worden, Verfahren, 758  
gute Arbeitskräfte, 137  
guter Kerl zu sein ist also nicht die Lösung, wenn man etwas erledigt bekommen möchte, 232  
hat nichts mit mir zu tun-Einstellung, 338  
Hauptanliegen eines, 171  
HCO-Ethik-Kodizes schützen das Ansehen und die Arbeitsstelle des Mitarbeiters, 761  
HCO-Recht schützt das Ansehen und die Arbeitsstelle, 757  
helfen Sie Ihren Mitarbeitern, 136  
High-Crime-Checkouts auf Richtlinienbriefe, Verantwortung für, 84  
hilf deinem nächsten Mitarbeiter, 617  
Hüte Vorgesetzten hinwerfen, 310  
ich betrachte Angriffe gegen oder Kritik an Orgs und Mitarbeitern in der Tat als eine persönliche Beleidigung, 566  
Ihr Posten und Ihr Leben, 315  
inmunde, sich zu verteidigen und die Sache ins Rollen zu bringen, 5  
im Übermaß produzieren, um den Lebensstandard zu bewahren, 347  
in die Bereiche anderer Leute eindringen und ihnen auf die Nerven gehen, 130  
individuelle Entscheidungen, 558

## Mitarbeiter (Forts.)

Inflow und, 175  
in Orgs, die es sich leisten können, sollten die Mitarbeiter uniformiert sein, 153  
Integrität von, 58  
interne Unterdrückung in der Org, die gute Mitarbeiter vertrieb, 114  
jedes Mitglied und jede Einheit einer Organisation hat ein Produkt, 50  
kann jeder beliebigen Religion angehören, 647  
kann nicht zur Ausbildung oder Prozessing beordert werden als Disziplinarmaßnahme oder um seine Arbeitsleistung zu verbessern, 635  
kein Mitarbeiter darf private PCs gegen Bezahlung auditieren, 637  
keine Ahnung vom Modell der Org haben, 189  
keine Kenntnis davon hat, was vor sich geht, oder welche Richtlinien seinen Posten behandeln, 214  
keine Notwendigkeit beschäftigt auszusehen, wenn du es nicht bist, 199  
keine vage „Firma“ unterhält die, 370  
Ko-Audit arrangiert auf Kosten der Org, 636  
Komitee der Beweisaufnahme und, 766  
Kommunikationspersonal versus Ermittlungspersonal, 559  
körperliche Bewegung und, 155  
korrekte Verfahren, wenn man Mitarbeiter zu irgendeinem Projekt beordert, das Zeit beanspruchen wird, 821  
kostet mindestens zwei zusätzliche Mitarbeiter, die sich seines Dev-T und seiner Pflichten annehmen müssen, 215  
KSW PL und, 11  
lassen Sie keine inkompetenten oder unterdrückerischen Leute Mitarbeiter werden, 665  
Lebensstandard von, 347  
Leerfegen der Org von Mitarbeitern, die die Überprüfung für Personal-Status I nicht bestanden haben, 725  
Leute die ununterbrochen Richtlinien abändern, 215  
Linien einer Führungskraft zu verstopfen, 210  
LRH, Wichtigkeit zu wissen, wie er etwas anpacken würde, 147  
mit hohen Statistiken sind Kha-Khans, 145  
mit niedriger Statistik, erhält ein Ethik-Gericht, wenn er niest, 146  
mit schneller Studiervergangenheit, 30  
Mitarbeiter dabei zu unterstützen, eine bessere Arbeit auszuführen, resultiert in einem höheren Gehaltsscheck, 136  
Mitarbeiter, die keine Scientologen sind, 646  
Mitarbeiter, die nicht in der Verwaltung benötigt werden (über das Verhältnis hinausgehen), sollten Vollzeit auf Auditoren-Ausbildung sein, 365  
Mitarbeiter erteilt und befolgt Anweisungen nur in seinem Lieblingsbereich, 236  
Mitarbeiterversammlung, 135, 837  
Mitarbeiterversammlungen halten ihn über die Pläne Programme und Ziele informiert, deren Erreichung die Org in Angriff genommen hat, 839  
Mitarbeiter werden auf das Org-Board geprüft, 288  
muss mehr als nur seine eigene Aufgaben können, vor allem die, welche an seinen Posten angrenzen, 124  
nicht auf Posten, Handhabung, 135  
nicht genutztes Personal, Definition und Effekt von, 290  
nicht klar, dass jeder in einer Organisation eine andere Arbeit verrichtet, 225  
nicht über Scientology zur Presse sprechen, 647  
nicht wissen, dass es da eine Org gibt, 282  
nicht wissen, was sie tun, aber denken sie wissen es, 290

## Mitarbeiter (Forts.)

nur in seinem Lieblingsbereich Anweisung erteilen und befolgen, 236  
OEC-Band 0 für alle, 6  
Öffentlichkeit und, 159  
operieren mit einem Risiko, 612  
optimale Anzahl von Mitarbeitern in einer Gruppe, 742  
Organisationen sind nicht riesige HGCs für Mitarbeiter, 636  
Organisations-Führungskurs und, 4  
Organisierungsstafel kennen sowie die verschiedenen Posten und wer sie innehat, 135  
Organisierungsstafel muss aussagen was Mitarbeiter tun, 220  
Org-Image und, 159  
originiert eine Menge Mitteilungszettel über seinen Posten, 222  
Outflow und, 175  
Personal mit niedrigen Statistiken, Auswirkung davon, 709  
persönliche Sauberkeit von, 158  
Pflichten, 134  
Position im Raum halten, 292  
Prioritäten für Aktionen von Mitarbeitern, 175  
Privilegien von, 286  
professionelles Image, 157  
PTS, Handhabung von, 767  
Quecksilber-Personalszene, 809  
Rekurs von, 766  
Richtlinien und, 4, 71, 213, 215  
routinemäßig weglafen, 807  
Sauberkeit von, 153  
Sicherheit der Arbeitsstelle, 130  
sich koordinierter Funktionen von Terminalen oder anderer Hüte und Funktionen nicht bewusst ist, 188  
sich weigert, gehutet zu werden, 318  
sich zerstreuen und alles von sich zu werfen, mit daraus resultierender Verwirrung für alle, 128  
stellen eigene Richtlinien auf und verlangen Anweisungen vom Spitzenmanagement, 575  
stimmt überein, sich an HCO-Kodizes zu halten, 757  
Symptome eines wertvollen Mitarbeiters, 258  
Team, 136  
Technische Training-Corps verlassen, bevor sie ihre Ausbildung oder ihren Vertrag abgeschlossen haben, 643  
Umgang mit der Person aus der Öffentlichkeit, 554  
Umgebung und, 317  
unabgeschlossene Kurse bei, 300  
Uniformen, 530  
unproduktive, 237  
Urlaub, beitragsfreie Dienste und, 642  
Ursachen von Dingen nicht wahrnehmen können, 206  
Ursprung seiner Statistiken, 365  
Verantwortlichkeiten, die ein Mitarbeiter für den Posten, den er verlässt, 812  
Verantwortung für Posten, den man verlässt, 273  
Verantwortung und Pflichten, 134  
Verantwortung von Führungskräften für die Ausbildung von, 319  
Vergangenheit versus jetziges Verhalten, 646  
Verhaltensnormen, von Mitarbeiter wird verlangt, dass sie eingehalten werden, 647  
Verluste oder Beschädigungen auf freigemachtem Posten von Entlohnung abgezogen, 273  
Verraten der Freunde und anderer Mitarbeiter, 679  
Verschwendung der Zeit von Mitarbeitern, indem kein Programm-Projekt-System verwendet wird, 821  
verteidigen und weiterhin beschäftigen, wer seine Arbeit erledigt, 130  
Verwirrung und das stabile Datum, 245, 287, 589

## Mitarbeiter (Forts.)

vollständig ausgebildeter und seine Funktionen erfüllender Mitarbeiter kann durch Vorgesetzte oder selbst einen Feind keine wirklich nachteilige Wirkung erfahren, 315  
vom Urheber der Richtlinie Anweisungen zu verlangen bzw. zu erwarten und Richtlinien von unautorisierten Quellen zu akzeptieren, 575  
Vorrechte und Privilegien sind in einem Zustand von Notlage zeitweilig aufgehoben, 717  
Warnungen vor starkem Verkehr, 186  
was der erste Gedanke eines jeden Mitarbeiters sein sollte, 551  
Weigerung, Verantwortung für das Beenden eines Aktionszyklus zu übernehmen, 563  
weiser Mitarbeiter würde nach dem Programm-Projekt-System schreien, 822  
welcher Beitrag von ihm erwartet wird, 568  
wenn der Atem eines Mitarbeiters auf einem Spiegel entdeckt werden kann, kann er seine Arbeit erledigen, 635  
wenn er einen anderen Mitarbeiter zu verklagen wünscht oder die Wiedergutmachung eines Unrechts erwirken will, Verfahren, 758  
wenn Ihnen zusätzliche Pflicht zugeteilt werden, Handhabung, 284  
wenn Sie ein Gefühl der Sicherheit brauchen, 787  
Werbeaktionen der Org und, 526  
werden aufgrund roher Statistiken ausgewählt, 37  
wie man ein guter Mitarbeiter wird, 70  
wie man seine Arbeit ausübt, 125  
wir scheitern nur, wenn wir nicht helfen, 125  
wo es Scientologen im Allgemeinen betrifft, dürfen sie das Recht nicht in eigene Hände nehmen, 760  
wöchentliche Mitarbeiterversammlung und, 839  
Wortklärungs-Rundowns und, 300  
zumindest allgemeine Planung bekannt ist, 214  
Zwang durch den Vorgesetzten versus Umgebung, 317  
zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen, 286

## Mitarbeiterausbildungs-Programm Nr. 1, 116

### Mitarbeiterbericht

berichten Sie, was Sie wissen und feststellen an den Ethik-Officer in einem Mitteilungszettel, 698  
Dev-T-Zettel, 260  
Diebstahl, Berichten über, 692  
Direktoren können Anfragen und Ethikzettel nur über Sekretäre laufen lassen, wenn diese andere Abteilungen betreffen, 724  
Ethik, die in einer Org out sein kann, ist das ganze grundlegende System von Ethikzetteln und Anhörungen, 698  
Ethik-Gericht und, 716  
Schreiben von, 260  
sich aus der Org begeben und die gewohnten Kanäle verlassen, um sie zu senden, 719  
über Dingen, die repariert werden müssen, 135  
zu viele Berichte in der Akte eines Mitarbeiters, 695  
Zustand der Notlage und, 716

### Mitarbeiter-Kursüberwacher, 301

### Mitarbeiterschaft

unfreundliche Mitarbeiterschaft zerstört Goodwill, 171

### Mitarbeiter-Status

Beschreibung, 274  
Degradierungen, Entlassungen und, 763  
höherer Status, 274  
jeder hat die Möglichkeit aufzusteigen in Bezug auf, 616  
permanent, 277  
provisorisch, 276  
vorläufig, 274, 275, 763  
wird nicht erhöht in einem Zustand von Notlage, 717

Mitarbeiter-Status 0, 295

Mitarbeiter-Status I, 295, 725

Mitarbeiter-Status II, 295, 620

**Mitarbeiterversammlung, 135**

Anwesenheitspflicht für alle Mitarbeiter, 839

Einkommen und Zulagen und, 840

nicht einfach eine Versammlung, wo ein Verantwortlicher der Gruppe einen Vortrag hält, 839

Tagesordnung, 839

Verfahren für, 837

wann sie abgehalten werden, 839

wöchentlich, 839

Zulagen und, 840

Zweck, 839, 840

**Mitglied**

erwarten, dass ein Mitarbeiter seinen spezialisierten Service für diejenigen beiträgt, die ihn haben wollen, 568

Handlungen, die Mitglieder vertreiben, 162

Person muss nicht Scientology kennen, um ein Mitglied zu sein, 647

Scientologen dürfen Mitglieder jeder politischen Gruppe sein, 655

Status von, 162

Tech kann der Verbreitungsabteilung nie sagen, wann und wie viele Mitglieder sie hereinbringen soll, 523

**Mitgliedern schaden**

Scientology kann Ihnen helfen, wenn Sie nicht Dinge unternommen haben, um ihren Mitgliedern zu schaden, 648

versuchen, seinen Mitmenschen zu verletzen, 647

**Mitgliedschaft**

ermutigt zu Mitgliedschaften der breiten Öffentlichkeit, 535

Expansion von, 160

kostenlose Mitgliedschaften, 535

nur ein Komitee der Beweisaufnahme kann Suspendierung oder Zurückziehen empfehlen, 766

Scientologen und Mitarbeiter stimmen, indem sie Posten oder Mitgliedschaft annehmen, damit überein, sich an HCO-Kodizes zu halten, 757

**Mitschuldiger**

erhält die gleiche Strafe, wie die Person, die als eigentlicher Täter diszipliniert wird, 686

unterlassen, ein enthülltes Verbrechen auf einem Worksheet oder in einem Bericht niederzuschreiben, macht die Person, die dies unterlassen hat, zu einem Mitschuldigen des Verbrechens, 685

unterlassen, einen Wissensbericht, der von jemand anderem geschrieben wurde, in den Akten abzulegen, macht einen zum Mitschuldigen im Hinblick auf den Inhalt des Berichtes, 685

**Mitschuldiger**

versagen, einen Wissensbericht über Herumbummeln oder eine destruktive oder unrichtliniengemäße oder unethische Handlung einzureichen, von der jemand wusste, macht ihn zu einem, 685

versäumen, den International Justice Chief von ernsthaften Beschuldigungen in Wissensberichten zu informieren, macht einen an der berichteten Outness mitschuldig, 685

Wissensbericht aus den Akten zu entfernen, macht einen zum Mitschuldigen im Hinblick auf den Inhalt des Berichtes, 685

**Mitteilung**

die in den Hut-Ordner gehen sollte, 177

Handhabung, 199, 200

**Mitteilung (Forts.)**

Schaden oder Ausgaben, weil eine dringende Mitteilung nicht mit EILT gekennzeichnet worden ist, 183

**Mitteilungsblatt**

an FSMs, 110

**Mitteilungs-System**

Beschreibung, 125

Verantwortung von Mitarbeitern, es zu befolgen, 136

**Mitteilungszettel**

aktuelle Mitteilungszettel, Umgang mit, 181

an den Posten, nicht an die Person adressiert, 176

auf den Linien lokalisieren, 181

auf der Linie aufgehalten, 244

außergewöhnliche Orte und Veralterung, 184

Beispiel, 176

bereits durch Richtlinie abgedeckt, 214

besorgen 99 Prozent der organisatorischen Angelegenheiten, 179

bewusst missverständene Wörter übergehen in, 310 dürfen nie von den Linien verschwinden und in Schubladen gelegt werden, 181

eilige, 181, 183

einen nicht betreffen, oder einem nicht gehören, Handhabung, 253

Entfernen von den Linien, 244

Entheta-Mitteilungszettel, Handhabung, 224

existiert nur, weil ihr Verfasser eine Situation, ein Problem oder eine Anweisung einer

Führungskraft nicht in Ordnung gebracht bzw. nicht ausgeführt hat, 197

externe, 183

Farberkennungssystem für, 177

fehlgeleitet, Handhabung, 185

Fragmente mit alarmierenden Daten übergeben, ohne das Gesamtbild zusammenzufassen, 201

Führungskräfte die hart arbeiten, aber eine fantastische Mengen an Mitteilungszetteln von den Mitarbeitern erhalten, 216

Geschwindigkeit des Flusses von, 556

in einer solchen Weise weitergereicht, dass vorhandene Information verweigert wird, 237

inkorrektur Mitteilungszettel, 213

interne, 183

„Ist dies bereits durch Richtlinien abgedeckt“, 212

„Jeder sagt“-Mitteilungszettel, 214

Kanäle aufzeigen, auf denen sie fließen, 252

Kommunikationssystem von Scientology Orgs, 176

Kopieren von, 184

Körper präsentieren mit, 559

Körper und, 179

lassen Sie den Urheber die Arbeit machen, 215

Lokalisieren von Mitteilungszetteln auf den Linien, 227

Macht der Org wird, 557

Menge von, 216

Mitarbeiter schreibt einen Mitteilungszettel an sich selbst, leitet ihn aber zu jemand anderem, 222

**Mitteilungszettel**

Mitteilungen und Arbeiten an die korrekten Hüte ausgeben versus jedem der gerade zur Hand ist, 283

Mitteilungszettel, 176

Nachfrage nach Richtlinien, wo Richtlinien bereits existieren, 213

nicht den eigenen Posten betreffen, 135

nicht originieren, wenn man sollte, Wirkung von, 223 nie von den Linien in einen Schreibtisch hinein verschwinden lassen, 271

nur ein Exemplar geht weg und kommt zurück, 176 nur mit ERLEDIGT, 177

organisationsinterne, 176

Org einschätzen indem Sie die Linien von

Mitteilungszetteln und Körben beobachten, 229

organisierte Mitteilungszettel, 179

## Mitteilungszettel (Forts.)

- Partikel von der Linie entfernen, 271
- Pfeil, der den ersten Bestimmungsort anzeigt, 185
- Präsentieren mit dem Körper, 228
- Produktion versus, 304
- rasch ausgeliefert und der Form nach korrekt, 528
- Schnelligkeit des Flusses von, 244
- tägliche Beantwortung, 179
- täglicher Gang zum Kommunikationszentrum, 134
- unbeantwortete, 229
- unsinnige Mitteilungszettel, 214
- veraltete, 183, 236
- verbergen, was sichtbar sein sollte, 227
- verstecken, die sichtbar sein sollten, 181
- Vias auf, 185
- Weiterleitung von, 190-191
- wenn ich feststelle, dass ich ein Stück Verkehr erledige, erledige ich diese Sache, 199
- wenn Sie ein Ersuchen haben, machen Sie es schriftlich, 179
- werden datiert, 177
- werden mit der Hand geschrieben, 177
- wie man es schafft, seinen Mitteilungszettel ankommen zu lassen, 185
- wie zu wenig Information eine Linie verstopfen kann, 126
- wiederholter Verkehr, 243
- wird behalten, bis er vollständig erledigt ist, 177

## mittleres Management

- Definition, 834
- Planung und, 823, 834
- taktische Planung und, 834

## Mode, 341

## Monetarist, 349

## Monopol

- Einmann-Monopol auf Tätigkeit, 105
- ich habe kein Monopol auf die Fähigkeit, zu beobachten und zu handeln, 592
- neun Faktoren verursachen Schwierigkeiten für, 303
- Ursache für Angriffe von, 12

## Moral, 388

- Ethisches Verhalten und, 388
- Produktion und, 748

## Moralkodex, siehe auch Moral

- binden die Rasse, 404
- Definition, 387
- eigentlich Gesetze, 387
- Entstehung, 387
- Gruppen und, 221
- hängt von Produktion ab, 567
- Kodex für gutes Verhalten, der aus der Erfahrung der Rasse heraus aufgestellt wurde, um als einheitlicher Maßstab für das Verhalten von Individuen und Gruppen zu dienen, 387
- Kultur und, 387
- müßige Reiche und, 336
- Produktion ist Grundlage von, 258, 336
- Produktion und, 337
- Revolte gegen, 387
- steigern, 336
- Überleben und, 387
- veraltete, 387

## Mord

- Regierungen und, 123
- Wohlfahrtsbezirke voll von, 747

## Motiv

- geistige Gesundheit und Geisteskrankheit sind Fragen des, 325

## Motivatoren

- Handhabung unethischer Situationen, 379

## Motor

- Milliarden-PS-Motor versus einen Grashüpfer, 738
- warum ein Motor Kraft erzeugen kann, 292

## MU, siehe auch missverständenes Wort

- Mitarbeiter, die sich in Gegenwart von Besuchern scientologisch unterhalten, 527

## Müdigkeit

- aufgrund der auf inkorrektur Linie fließenden und von falscher Quelle stammenden Kommunikation, 258

## mündliche Befehle, 581, 582

## mündliche Tech

- Bestrafungen für, 603
- Definition, 798
- für das Nichtbefolgen kann kein Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden oder ein Gericht gehalten oder diszipliniert werden, 598
- Kategorien von, 603
- missverständenes Wort und, 345
- wenn es nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr, 598, 602
- wie kann sie besiegt werden, 602
- Wirkung von, 345

## Musical Chairs

- Aberration und, 292
- Bedeutung des Verbieters, 300
- Definition, 245, 571, *siehe auch* Musical Chairs
- Effekt von, 292
- Leute instabil machen, indem man sie fragt, ob sie andere Posten wollen, 571
- nachteilige Wirkungen von, 571
- sich mit Quecksilber zu beschäftigen. *Siehe auch* Musical Chairs
- Wirkung von, 245

## Mussolini, Benito, 128

## Muster

- perfekte Org ist keine Maschine, sondern ein Muster von Übereinstimmungen, 122
- Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 706
- Zweck des Org-Musters, 122

## Mut

- genug ~ haben, um der eigenen Vergangenheit und den eigenen Missetaten ins Auge sehen zu können, 646

# N

## 90-Tage-Regel, 509

## Nachdruck

- Ethikpräsenz und, 662
- hängt von ARK ab, 662

## Nachfrage

- Ethik, Dienste und Expansion von, 50
- Ethiksystem und, 44
- Expansion und, 43
- Idee des Monetaristen ist, die Nachfrage zu verringern, 349
- interne Forderung bestimmt den Zustand der Gruppe, 352
- Menge an Org wird entsprechend der Nachfrage nach ihrem Endprodukt geschaffen, 330
- Nation, die die Nachfrage nach ihren Produkten ausweitet, 43
- öffentliche Nachfrage nach Diensten ist größtenteils abhängig von Goodwill, 170
- Orgs schrumpfen, weil sie keine neue Nachfrage schaffen, 49
- Quantität des hergestellten Produkts (die genügend groß sein muss, um die Nachfrage zu befriedigen), 331

## Nachfrage (Forts.)

- Richtlinien zielen darauf ab, eine fortgesetzte und sich ausweitende Nachfrage sicherzustellen, 44
- Schaffen von, 50
- Versuch, Dienste zu geben, während keine Nachfrage vorhanden ist, 49

## Nachlässigkeit

- geringe Entlohnung aufgrund von nachlässigen Handlungen oder Nicht-Handlungen, 341
- vernachlässigte Ausstattung, 630
- vernachlässigte Kleinigkeiten verursachen Katastrophen, 614
- Vernachlässigung oder ein im-Stich-Lassen der Mitarbeiter oder des sich Kümmerns um die Mitarbeiter, kann ein Indikator sein für, 827
- verräterische Nachlässigkeit, 320
- von Verantwortlichkeiten, die in einer Katastrophe resultieren, selbst wenn jemand anders es schafft, die letztendlichen Folgen abzuwenden, 813

## Nachsichtigkeit

- akzeptiert Gründe, warum etwas nicht erledigt werden kann, 241
- Dev-T und, 228, 241
- Ethik wird niemals nachsichtig bezüglich mangelnder Expansion, 674

## Nadeln

- mit stumpfem Blick herumstehen, während Hans Nadeln in jemanden oder etwas hineinsteckt, 684

## Napoleon, 389

## Nation

- Ausbildung wird von feindlichen Elementen dazu benutzt, um den Staat zu stürzen oder die Nation und ihre Ideale zu pervertieren, 304
- die sich in den Haaren liegen, sollten sich miteinander beraten, um die tatsächliche dritte Partei auszusieben, 668
- Expansion versus Schrumpfung, 43
- Planet mit Nationen versus eine Zentralregierung, 735
- Unruhen auf das Fehlen von Zielsetzung und Wert zurückführen, 291
- Zustände hinuntersinken ohne zu verstehen weshalb, 502

## Naturgesetz

- Gesetz der dritten Partei, 666

## Nazi(s), 167

- schwarze Propaganda und, 771

## nebenberuflich tätig sein

- In-Ethik kann jedermann Wohlstand bringen, 679

## Netzwerk

- Out-Ethik Indikatoren im, 678
- untergeordnete Ausgaben, die in der Zerstörung von Netzwerken resultieren, 596

## neu

- Dianetik und Scientology sind, 544
- Dinge machen, die erfolgreich waren, nicht neue unerprobte Dinge, 451

## neue Besen, 510

## neue Namen

- CF und, 529, 543

## Neuigkeiten, schlechte, 544

## Neujahrsvorsätze

- weshalb Leute sie nicht halten, 446

## Newsletter

- an FSMs, 110

## nicht erledigte Tätigkeiten, siehe auch Nichtbefolgung

- siehe auch Dev-T, 255

## nicht quellengetreu

- Indikatoren von, 678

## Nicht-Befolgung

- als Methode des Selbstschutzes, 610
- Beispiel von einer nicht befolgten Anweisung, 229
- Bereich mit zahlreichen Nichtbefolgungen oder Verstößen, 716
- Computer entdecken, 824
- Dev-T und, 228
- Disziplin und, 41
- falsche Statistikkurve ist schlimmer als, 710
- Führungskraft wird selten schwer angegriffen, ausser sie hatte Nichtbefolgung auf ihren Linien gehabt, 238
- entdecken und entfernen Sie, 552
- entwickelter Verkehr und, 234
- erfolgt nur, wenn Befehle erteilt werden mussten, 586
- Ethikaktion wegen, 731
- Expansion versus, 41
- Heftigkeit hinzufügen gegen, 662
- Indikatoren für, 230
- Katastrophen verursacht durch, 717
- können Katastrophen auftreten aufgrund von, 234
- Notlagen und, 228
- Quellen davon entdecken, 698
- resultiert in Überarbeitung, 717
- Umgehen einer destruktiven Anweisung, 593
- Ungesehen, 232
- unrichtliniengemäßes Personal und, 206
- Versagen legale Befehle zu befolgen, 599
- Versäumnis, korrekte Anweisungen zu befolgen, 731
- wie kommt es zu un abgeschlossenen Aktionszyklen, 610
- Wog-Welt und, 232
- Zustand der Belastung für, 747

## Nicht-Befolgungsbericht

- Definition, 688

## Nichtbegreifen

- grundlegender Wörter, mit denen man arbeitet, 303
- Produktion und, 304
- squirreln kommt von, 16

## Nichtexistenz, nichtexistent

- Beschreibung der Neigung der Linie auf einer Statistikkurve, 359
- dasjenige, dem Sie Zustände zuweisen, existiert nicht, Handhabung, 707
- Dinge, die nicht existieren, können kein Produkt haben, 706
- Ergebnis, wenn Formel intelligent angewendet wird, 424
- Erweiterte Formel für Nichtexistenz, 431
- Formel, 423
- gewohnheitsmäßiges Übergehen und, 726
- große Gruppe, die aus Nichtexistenzen zusammengesetzt ist, ist natürlich selbst nicht existent, 736
- Mitarbeiter, der sich darin befindet, was er tun sollte, 430
- Strafen werden nach 30 Tagen angewandt, 708
- Übergehen resultiert in, 736, 740
- wenn jemand bei seiner Arbeit versagt, 424
- Zustand von, 423

## Nichtproduktion

- Belohnung von, Kapitalismus und, 143
- Ergebnis bei Belohnung von, 141

## Nichtübereinstimmungen

- bald wird niemand wissen was Richtlinie ist, also löst sich die Org in Nichtübereinstimmung auf, 213
- Gefahrzustand und, 729
- Nichtübereinstimmung mit Richtlinien, 584
- verursacht durch unbekannte Richtlinien, die von der falschen Quelle aufgestellt wurden, 575

## Nichtüberleben

- böses Verhalten ist, 385
- falsch, 385
- unehrliches Verhalten ist, 386

## Nicht-Wissen

- Dev-T und, 226
- Schlachtplan, der kein taktisches Ziel erreicht, 836

## Niedergang

- Niedergang jeder beliebigen Unternehmung vorhersagen, 326
- Dev-T und, 258
- Grund für den Niedergang des Scientology-Netzwerks Ende der sechziger Jahre, 21
- off-policy und, 70
- Ursache des Untergangs einer Org, 291
- was dem Niedergang und Fall von Zivilisationen zugrunde liegt, 741

## Niederlage

- Gruppe ist schwerer zu besiegen als das Individuum, 105
- Nimitz, 32
- Zurückweisen von Entmutigung und, 30

## Niveau

- gleiches Niveau, keine Expansion, 49
- unverändertes Niveau, 42

## Notlage

- Beschreibung der Neigung der Linie auf einer Statistikkurve, 359
- Definition von Werbung, 526
- fehlende Versorgung und, 186
- fortgesetzte Notlagen, Ursache und Ergebnis von, geschaffen durch veralten lassen, 236
- Leute, die auf heißen Notlagen sitzen, 255
- persönliche Zustände von Notlage reduzieren die Entlohnung oder die Einheiten für die zugewiesene Zeitdauer um ein Drittel, 799
- Regierungsbüros und, 720
- Werbung im Zustand Notlage, 526
- wie man sie verhindert, 718
- wir müssen fähig sein, jede zu erkennen, zuzuweisen und in Ordnung zu bringen, 720
- Zuweisung von, als Bestrafung für Vergehen, 798

## Notlagezustand

- Zuweisung des Zustandes des normalen Arbeitens nach einem Notlagezustand säubert die Ethikakten des Bereichs einer Org oder der Org, 689

## Notstand

- Quecksilber-Personalszene und, 811

## Notwendigkeit

- Überleben und, 383

## Notwendigkeitsstufe

- Ethik hebt sie an, 674

## nützliche Tat

- ist etwas, das allgemein hilft, 406

# O

## O'Connell-Kinder

- Beispiel für die Verwendung von Recht, 663

## OEC-Band 0, 6, 74, 600

## offene Tür

- Werben und Veranstalten von Tagen der offenen Tür, 533

## öffentliche Vorträge, 110

- Verwendung von Scientology-Wörtern in, 308

## Öffentlichkeit

- Abstimmung der Werbung auf Dinge, die in der Öffentlichkeit Bewunderung finden und gegen Dinge, die verabscheut werden, 160
- ARK-Brüche, Ursache von, 565
- beantworten Sie die Fragen der Leute, 125, 135, 165, 179, 565

## Öffentlichkeit (Forts.)

- Beschwerde, hauptsächliche, 165
- bleiben Sie mit der Öffentlichkeit in Kontakt und behandeln Sie sie gut, 90
- Entscheiden oder Auswählen, 554
- erkennt uns an unserem MEST, 125
- Erwartungen der, 171, 565
- es ist mir egal, wie viele Regeln sie brechen, wenn sie gebrochen werden, um einander und der Öffentlichkeit selbstlos Service zu geben, 549
- Goodwill und, 170
- halten Sie freundliche Beziehungen mit der Öffentlichkeit aufrecht, 164
- hat nur dann etwas gegen uns einzuwenden, wenn wir nicht helfen oder ihre Fragen nicht beantworten, 125
- Mundpropaganda lenkt neue Leute aus der Öffentlichkeit von der Organisation fort, 342
- Nachfrage nach Diensten, zukünftiges Einkommen und Goodwill, 170
- niemals gebeten sich zu entscheiden oder auszuwählen, 554
- Org-Image und öffentliche Kommunikationslinien, 159
- Orgs existieren, um ihren Mitgliedern Materialien und Dienste gegen eine Spende anzubieten und zu geben und Personen aus der Öffentlichkeit hereinzuholen, denen man diese anbieten und geben kann, 92
- Tonbandvorträge in der Org, 533
- Umgang mit der Person aus der Öffentlichkeit, 554
- vernachlässigen es jedoch, gute Dienste gegen einen angemessenen Beitrag durchzuführen, die ihre neuen Leute aus der Öffentlichkeit zu höheren Diensten hinführen, 344
- Verstehen liegt höher als der Punkt, an dem die Leute aus der Öffentlichkeit ins Processing einsteigen, 554
- Verwaltungspersonal und, 55
- Verwendung von Ausdrücken, Sachverhalten oder Daten gegenüber neuen Leuten aus der Öffentlichkeit, die über das Verstehensniveau der Öffentlichkeit hinausgehen, 308
- wertvolle, feine Öffentlichkeit als VFP, 350
- woher beinahe alle Prospects für Scientology stammen, 171

## Öffentlichkeitsabteilung

- Aktionen der Öffentlichkeitsabteilung bedeutet „Neue Namen an den CF“, 543
- Beiträge für kleine Dienste verlangen, die beitragsfrei sein sollten, 344
- CF-Folder ist das unmittelbare Produkt der, 541
- Erscheinungsbild in, 156
- FSM-Selektierungen kommen nach dem ersten Dienst für weitere Aktionen zurück in den CF, 542
- vernachlässigen es jedoch, gute Dienste gegen einen angemessenen Beitrag durchzuführen, die ihre neuen Leute aus der Öffentlichkeit zu höheren Diensten hinführen, 344

## Öffentlichkeits-Führungssekretär

- Ethnik-Umfrage und, 115
- Erscheinungsbild, Image und, 158
- Pflichten des, 109, 110

## Office of Evaluation and Execution (dt. Büro für Auswertung und Ausführung), 345

## Offizier

- wie die US-Marine ihre Offiziere ausgewählt hat, 32

## Off-Line

- Definition, 237
- Ihr voller Eingangskorb und, 212
- Leute, die immer Off-Line sind, 125
- Mitteilungszettel, Handhabung, 135
- Off-Line-Gefälligkeiten aufgedrängt bekommen, 695
- Telefon ist, 126



## Off-Line-Mitteilungszettel

- Definition, 214, 237
- Dev-T-Zettel für, 263
- Faulheit und, 219
- Handhabung für, 217, 219
- Herausfinden, welche Mitarbeiter diese schicken, 229
- Logbücher darüber führen, 229
- Ursache von, 219, 222
- Ver säumen, sie zu erkennen und sie an den Urheber zurückzuschicken, 219

## Off-Origin

- Definition, 237

## Off-Origin-Mitteilungszettel

- Apathie und Müdigkeit aufgrund der aus falscher Quelle stammenden Kommunikation, 258
- Außerhalb des Bereichs, Beispiel, 224
- Beispiel von, 224
- Dev-T und, 223, 263
- Logbuch darüber führen, 228
- Handhabung, 224
- herausfinden welche, 228

## Off-Policy

- Auswirkungen, wenn man off-policy ist, 70
- Definition, 70
- Dev-T und, 255, 719
- kennt Richtlinien nicht und macht daher Dinge, die ihnen widersprechen, 219
- Mitarbeiter, der mit den Richtlinien der Organisation nicht in Übereinstimmung ist, Handhabung, 134
- Off-Line und Off-Policy, ihr voller Eingangskorb, 212
- was geschieht, wenn untergeordnete Ausgaben Off-Policy-Veränderungen vornehmen, 596
- wenn es irgendwie dumm erscheint, ist es wahrscheinlich unrichtliniengemäß, 600

## Off-Policy-Mitteilungszettel

- Definition, 214, 219
- Logbuch darüber führen, 229
- Faulheit und, 219
- Handhabung von, 217
- Herausfinden, welche Mitarbeiter diese schicken, 229
- von was es ein Symptom ist, 220
- was passiert, wenn man einen hervorbringt, 214
- wie man es sagt, wenn Personen nicht korrekt damit umgehen, 215

## On-Line, siehe korrekte Linie

## On-Policy, siehe richtliniengemäß

## Operieren

- mit einem Risiko, 612

## Operierender Thetan

- aberriertes Universum versus, 720
- beste Arbeit verdient den schnellsten Weg zu OT, 137
- Datum, das Sie auf den Weg zu OT bringen kann, 316
- Definition, 611, 843
- Gradientenskala von, 843
- Ursache und, 611

## Opfer

- ein Mann oder eine Frau, die unter allen Umständen ein Opfer werden müssen, 411
- Leute, die Opfer werden wollen, indem Sie bankrott gehen, 819
- man kann nicht durchs Leben gehen, indem man seine Mitmenschen zum Opfer macht, ohne schließlich in die Falle zu geraten, 386
- Opfer auf unsere Linien lassen, 198
- verlangt nach Bestrafung, 399

## Opposition

- Expansion versus, 40
- wie Feinde oder Opposition entstanden, 34
- wirklich geistig gesunde, tatkräftige Person schaut geradewegs weiter durch und darüber hinaus, 608

## optimale Lösung

- Definition, 382
- für jedes Problem, das sich im Leben stellt, 390

## Ordnung, Ordentlichkeit

- auf jedem Posten zu einem geordneten Ursachepunkt gelangen, 128
- Beispiel von einer Person mit einem persönlichen Sinn für, 511
- besseres Recht, leichteren Rekurs gegen Ungerechtigkeit und einen höheren Sinn für Ordnung, Wirkung von, 761
- Büros und Räumlichkeiten sauber und ordentlich, 159
- Chaos versus, 252
- Definition, 252
- Expansion oder Wachstum und, 629, 761
- Gesamtheit von Stärke ist geordneter Fortschritt, 762
- HCO und Ordnung bringen, 759
- kein Begriff von, 518
- ohne Ordnung kann nichts wachsen oder expandieren, 755
- Ordnung zu bringen und eine sichere Umgebung zu schaffen, in der wir arbeiten können, 762
- ordnungsgemäßer Service wird nicht ordnungsgemäßem Service vorgezogen, 550
- Person mit Sinn für Ordnung, 514
- persönlicher Sinn für Ordnung ist unerlässlich, um Produkte herauszubringen, 511
- Respekt und, 158
- Schreibtisch und MEST gepflegt und ordentlich, 125
- Schreibtisch, Ausrüstung und Räumlichkeiten sauber und ordentlich, 134
- unordentliches persönliches MEST, 517
- versus Unordnung, Inspektion und Handhabung, 514
- Welt wird immer beatnik-artiger versus einen Standard von Sauberkeit und guter Ordnung aufrechtzuerhalten, 153

## Ordnung versus Unordnung-Checkliste

- erweiterte Formel für Verwirrung und, 518, 494
- Handhabung, 518
- Punkte nicht verwenden, um jemanden in der Formel zu behalten, 494
- Verwirrung und, 518

## Organisation, Org

- abnehmende Fähigkeit der Gesellschaft, mit Leuten umzugehen, Wirkung auf Orgs, 761
- administrative Fertigkeit und, 58, 70
- alles hängt von Funktion und Organisation ab, 111
- Analyse einer, 122
- Analyse von Organisation anhand des Produkts, 328
- angenehm und effektiv, 580
- angewiesene Org wird immer versuchen, dem Muster der anweisenden Org zu folgen, 40
- Aufgabe von, 91
- Ausrichtung einer, 365
- Austausch, Prinzipien von, 326
- befinden sich irgendwo auf der OT-Skala, 843
- bei jeder Aktivität gibt es eine Reihenfolge von Aktionen, 99
- Beispiele für, 97, 106
- Beispiel mit roten, weißen und blauen Perlen, 97
- Bemühung Schulter an Schulter, 549
- Beschreibung, 105
- beste Organisationen der Geschichte waren harte, hingebungsvolle Organisationen, 17
- beste Org, Beschreibung, 53
- bewegungslose Org, 97
- Beziehung zwischen dem LRH-Kommunikator, HCO und der Finanzabteilung und einer erfolgreichen Org, 678
- Chaos, Ursache von, 36, 282
- copen, während sie organisieren, 287, 291
- Definition von Organisation, 52, 105, 117
- Delirium Tremens von, 197
- die keinen Outflow betreibt, 114

## Organisation, Org (Forts.)

die meisten Orgs kümmern sich extrem gut um die Person vor ihnen, 565  
Dienste an das Feld durch, 365  
Diktatur entsteht nur deshalb, weil der Bürger über die Grundlagen der Organisation nicht Bescheid weiß, 5  
durch die Aufhebung von Richtlinien oder Anweisungen wird die Organisation auf den Kopf gestellt, 575  
Durcheinander ist proportional zu der Unwissenheit über oder zum Fehlen von Richtlinien und Zielsetzung, 59  
durch HCO-Ethik-Kodizes geschützt, 761  
Einatmen und Ausatmen ist das Nehmen und Geben von wesentlichen Informationen und Partikeln, 430  
eine Org ist eine Auditing-Fabrik, die auch Leute im Auditieren ausbildet, 365  
Einfachheit von, 106, 106  
Einmann-Org, 98  
Endprodukt, wichtig zu kennen, 335  
Entscheidungspunkte einer Person, 556  
Entwurf der, 102  
erfolgreiche Organisationen setzen Quoten und Targets, 372  
erfolgreiche Org(s) versus stagnierende Szene, 66  
erfolgreiche Org wird von vermeintlichen Herrschern oder den Feinden der Gesellschaft bekämpft, 67  
erste Anweisung, die LRH je an eine Org erteilte, 159  
erste Frage, die man stellt, 334  
erste Organisationen, warum sie zusammenbrachen, 14  
erste Richtlinie einer Scientology Org, 164  
es bedarf weit mehr Ethik und weit härteren, durchgesetzten Strafen, als Scientologen bisher haben, um eine Organisation zum Funktionieren zu bringen, 232  
es gibt keine Arbeiter in Scientology Orgs, 122  
Existenzfähigkeit und, 326  
Expansion und, 42  
Expansion von Orgs durch Verwendung von Programmen, 822  
Fehler, die vorhanden sind, wenn Orgs nicht boomen, 841  
feindselige Handlungen gegen, 129  
Fortschritt der Org auf der niedrigsten Mitarbeiterfallstufe festnageln, 137  
Fortschritt, wovon er abhängt, 762  
Führungskraft und, *siehe auch* Führungskraft, 215, 811  
Funktionieren der, 188  
Funktionsfähigkeit der Verwaltung erhalten und, 76  
Geheimnis von, 284  
gelähmt, 213  
gesunde Org, Antwort dafür, 293  
gesunde Orgs, 258  
Gradientenskala von, 287  
Größe der Org, weniger als fünf Mitarbeiter, Handhabung, 108  
Größe der Organisation, der Mensch ist am wenigsten effektiv in seinen größten Büros, 720  
Größe der Organisation, korrekte Größe, 738  
Größe der Organisation, warum Organisationen klein bleiben, 735  
Größe einer Organisation, bleibt winzig, arbeitet wie verrückt und bleibt arm, 217  
Größe ist von spezifischem Gesetz abhängig, 735  
Größe von Orgs, 113  
Größe von Orgs, zu groß, um an Willi, Julia oder Peter weiterzuleiten, 185  
Gründe für das Schrumpfen von Orgs, 49, 113  
Grund für, 93  
Grundlagen von, 52, 54  
grundlegende Art und Weise, wie wir die Welt gewinnen werden, 365

## Organisation, Org (Forts.)

grundlegende Prinzipien von, 42, 101, 283  
grundlegende Produkte von, 328  
grundlegender Fehler in, 561  
Grund, weshalb Organisationen zugrunde gegangen sind, 561  
handhaben das wichtigste Gut, 709  
Handhabung, wenn sie auseinander fällt oder ins Stocken gerät, 261  
harte Orgs, 17  
Haufen von Individuen, die mit gegensätzlichen Zielsetzungen arbeiten, 213  
Hauptbedrohung für, 110  
Hauptversäumnis jeder Gruppe ist das Versäumnis zu organisieren, 106  
ich habe ich nie beabsichtigt, dass Scientology Orgs oder Gruppen Teile der dritten Dynamik sein sollen, die einander bekämpfen, 549  
ich übe ein bisschen mehr Druck auf die Org aus, als sie tatsächlich zu leisten imstande ist, 733  
ideale Org, 849  
Indikatoren von, 671  
jede existierende Organisation oder Zivilisation ist die Gesamtsumme von, 567  
keine Aides-Order bzw. andere Direktive oder Anweisung kann ein Netzwerk oder eine Org abschaffen, 596  
keine Entschuldigung für technisches Versagen, 56  
keine Ethikpräsenz, Ergebnis, 746  
kleine Versandliste und Orgs, die sich schwer tun, 721  
Knetdemo von, 216  
korrekte Organisation, 738  
korrigiert sich selbst, 103  
Langlebigkeit von, 60  
Lebenskraft der Org abtöten, 162  
Leute befreien, 91  
Liste von Hauptpflichten in einer winzigen Org, 109  
Macht ist proportional zu der Schnelligkeit von Partikelfluss, 244  
Mensch wusste tatsächlich über die Prinzipien der Organisation nicht mehr, als er über die Funktionsweise seines Verstandes gewusst hat, bevor Dianetik veröffentlicht wurde, 3  
Mentalität eines Militärkommandos, 578  
missverstandene Wörter und, 302  
mit ihrem eigenen Kram beschäftigt, 123  
Mitteilungszettel besorgen 99 Prozent der organisatorischen Angelegenheiten, 179  
müssen um diesen Planeten willen überleben, 21  
muss wie eine richtige Org aussehen, 153  
neue Unterorganisation starten, 49  
nicht gehutete Org ist auch eine faule Org und verweist jede Sache an einen anderen, 253  
nicht gehutete Org, Out-Ethik, 745  
Nicht-Organisieren, Hauptursache für, 106  
niederdrückende, verwirrte und überarbeitete Org, 698  
niemand braucht jetzt noch etwas Mühseliges zu machen, 553  
nur organisieren und nicht produzieren, 326  
nur PCs auditiert, 110  
OEC-Band 0 sagt einem, wie eine Org funktioniert, 6  
OEC enthält die grundlegenden Gesetze von, 3  
operieren mit einem Risiko, 612  
optimale Organisation, 122, 674  
Organisationszyklus, 103  
Org bringt Leute dazu, auditiert zu werden, und bringt Leute dazu, als Auditoren ausgebildet zu werden, 365  
Org, die nicht gehutet ist, wird schwach und kriminell, 298  
Outflow und, 114  
perfekte Org ist keine Maschine, sondern ein Muster von Übereinstimmungen, 122  
Person, die alle Hüte trägt, Resultat, 189  
Phänomen, das sie zwei Drittel der Leistungen ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte kostet, 197

## Organisation, Org (Forts.)

Phasen, 103  
Posten in einer ~ ist eine Verpflichtung, 129  
Posten und, *siehe* Posten  
Prinzipien, die für den Einzelnen gelten, 326  
reibunglose Organisation, Beschreibung, 282, 283  
Roboterorganisationen und -zivilisationen  
scheitern, 122  
Ruf der, 303, 534  
Schritte, 101  
Schwierigkeiten, auf was sie zurückverfolgt worden  
sind, 320  
Service-Faksimile entwickelt sich in, 570  
sich selbst verbünden mit öffentlichen ~en, 650  
sind nicht riesige HGCs für Mitarbeiter, 636  
SPs unterdrücken und verwirren Orgs, 91  
stabile versus fließende Dinge in einer Org, 98  
stabiles Terminal und, 246  
Stabilität, ernsthafteste Bedrohung für die Stabilität  
einer Org, 188  
Standortwechsel in belebte Bereiche, 537  
Statistiken völlig unter ihrer Kontrolle, 367  
stecken gebliebenes Bild oder eine bewegungslose Org  
sind ähnlich, 842  
Tätigkeiten von, worunter sie klassifiziert werden  
können, 122  
Tech von Organisation kommt vom Level VII, 762  
Theorie erfolgreicher Organisation, 283  
Theorie von, 121  
Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 47, 706  
Überexpansion ist im Wesentlichen Unter-  
Organisation, 49  
übergeordnete Richtlinie, 564  
üblichste Fehler in, 49  
unangenehme Gefühle in, Ursache für, 224  
unerfahrene Org, 282  
Unkenntnis der Grundlagen von, 303  
Unruhen in, 761  
Untergang, Ursache von, 291  
untergeordnete Zielsetzungen und, 35  
Unternehmung, wo Leute hinkämen, um Freiheit zu  
erreichen, und wo sie die Zuversicht hätten, dass  
sie sie erreichen würden, 849  
Unterorganisations-Einheit, 48  
Verantwortung von Mitarbeitern für, 136  
Verjüngung von, 35  
Verletzung des KSW-Richtlinienbriefes führte beinahe  
zur Zerstörung von Orgs, 11  
Vernachlässigung von KSW zerstört, 11  
Versäumnis Situationen endgültig in Ordnung zu  
bringen, 562  
Verstimmungen, dritte Partei und, 772  
Verwaltung und, 69  
Verwendung von Organisations-Programm Nr. 1, um  
eine Org zu reorganisieren oder ihre Effektivität  
zu erhöhen, 114  
Verwirrung versus, 246  
vom Endprodukt aus rückwärts organisieren, 327, 335  
Vorhersage und, 559  
warum die Org keinen fließenden Verkehr haben  
wird, wenn Richtlinien nicht befolgt werden oder  
nicht entwickelt sind, 556  
was es ist, 97  
was ihr Hinausreichen ruiniert, 368  
was man sagen soll, wenn jemand sich zu sehr über  
eine Org beklagt, 566  
was notwendig ist, damit die Dinge in einer Org  
richtig laufen, 841  
Weg der Org zu OT, 845  
Weiterleitung und, 215  
Werbeaktionen einer, 527  
werben, organisieren und geben Sie Dienste, 552  
Wert von, 326, 365, 369  
Wichita und Elizabeth, New Jersey, 14  
wichtige Leute und Org-Image, 162

## Organisation, Org (Forts.)

wichtigste Dinge in einer Org sind ihre Linien und  
Terminale, 188  
wichtigster Wortschatz des Gebietes, 306  
wie man eine gründet, vergrößert oder  
wiederbelebt, 54  
wie man organisiert, 117  
wie sie ihre Ziele erreicht, 843  
wie sie mehr als ihr Ziel erreichen, 90  
Wissen, um eine Organisation auf die Beine zu stellen  
und zu leiten, 54  
wofür erfolgreiche Organisationen bekannt waren, 157  
Ziel (erstes und primäres) einer Org, 90  
Zielsetzung ist vollkommen befreite Wesen, 92  
Zielsetzung von, 144  
Zusammensetzung von, 735  
Zweck, 105  
Zweck einer, *siehe auch* Zweck

### Organisationsform (Org-Modell)

Abänderung des etablierten Modells, Ergebnis, 188  
auf dem Org Board sind die Wahlmöglichkeiten durch  
Richtlinie, Org-Form und Formel festgelegt, 557  
Auswirkungen, wenn versäumt wird, die Org stabil zu  
halten, 726  
Form der Org aufrechterhalten, 724  
HCO-Führungssekretär und, 109  
keine Aides-Order bzw. andere Direktive oder  
Anweisung kann ein Netzwerk oder eine Org  
abschaffen oder die Form einer Org  
verändern, 596  
Leute, die keine Ahnung vom Modell der Org  
haben, 188  
Struktur der Organisation schriftlich festzuhalten, 270  
Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 47, 706  
Ursprung der, 365  
was das Org-Schema beabsichtigt, 104  
Werbung und, 527

### Organisations-Führungs-Kurs

Geschäftsleute und, 48  
Grüner Stern und, 620  
hauptsächlich für Führungskräfte von Scientology  
Organisationen gedacht, 3  
Leute Ausbilden, sodass sie ihren Posten handhaben  
können, 245  
Mitarbeiter und, 4  
OEC, wie man ihn studiert, 7  
OEC-Verwaltungsherabsetzungen und, 80  
unerlässliche, grundlegende Entdeckungen, 3  
Verwaltungsherabsetzungen und, 80

### Organisations-Führungssekretär

größter Baustein umfasst, 739  
Pflichten und Funktionen des, 109, 113  
ranghöchster Auditor in einer Org mit drei  
Mitarbeitern ist der, 108

### Organisationsinformationszentrum

Inspektion anhand des OIC, 732  
Zustand von Notlage kann nicht zugewiesen werden,  
außer die OIC-Statistikkurven zeigen einen  
Zustand des Niedergangs, 758

### Organisationskarte

war nicht angemessen, 271

### Organisationsphase, 720

### Organisations-Programm Nr. 1, 108

Verwendung, um eine Org zu reorganisieren oder ihre  
Effektivität zu erhöhen, 114

### Organisations-Richtlinien

Definition, 207

### Organisationszyklus, 103

### Organisierungstafel, Org Board, 102

Armee-Organisierungstafel von gestern, 100  
auf dem neuesten Stand, 192, 256, 261

## Organisierungstafel, Org Board (Forts.)

auf ihr sind die Wahlmöglichkeiten durch Richtlinie festgelegt, 557  
Beispiele von, 97  
Beschreibung und Entwicklung, 102  
Bewusstseinsskala und, 102  
Definition, 101, 246  
dem neuesten Stand entsprechen, 528  
Dev-T, und, 237, 245  
Einmann-Org, 98  
Entscheidungen und, 558  
erwünschte Veränderungen für jedes Partikel ausarbeiten, die nötig sind, um ein Produkt zu erhalten, 100  
Fehlen einer Organisierungstafel. Off-Line Mitteilungszettel auf Grund von, 217  
fehlendes Org Board, dürftiges Endprodukt aufgrund von, 340  
Fehlen eines Org Boards, Auswirkungen von, 224  
Fehlen eines Org Boards, Überlastung durch, 291  
Flussdiagramm, 286  
Flüsse, Produkt und, 98  
für jede Org jeder Größe geeignet, 102  
Gradientenskala von, 287  
grundlegende Bestandteile, 334  
Gruppen- und Organisationsgröße und, 741  
Hüte und, 288  
jedes Individuum hat eigene(s), 3  
Knetdemo von, 216  
Körbe werden verändert, wenn das Org Board verändert wird, 179  
Leute schreiten von links nach rechts auf dem Org Board vorwärts, 364  
Mitarbeiter bekommen darauf einen Checkout, 225  
Mitarbeiter-Status und, 274  
mit weniger als fünf Mitarbeitern, 108  
Modell, das verwendet wurde, hielt eine Organisation über 80 Billionen Jahre am Laufen, 558  
Org Board kennen, 225, 237, 246  
Org Board kennen, Chinesenschule auf das Org Board, 261, 263  
Org Board kennen, das Org Board nicht kennen, 255  
Org Board kennen, Üben und das, 258  
Partikelfluss und, 98  
Posternennungslisten, 224  
Prinzip, nach dem sie entworfen wurde, 47  
Probleme der Arbeit, und, 245  
Produktionszyklus und, 102  
richtige Organisierungstafel ist eine beständige Kombination von nicht miteinander kollidierenden Flüssen, die hereinkommen, die erwünschte Änderung erfahren und als Produkt hinausgehen, 101  
Sein-Tun-Haben und, 334  
sich über alle Veränderungen auf dem Laufenden halten, 179  
spiegelt Realität des Postens wider, 136  
Spirale, bei der 7 höher ist als und angrenzt an 1, 103  
Spitze des Org Boards gezwungen auf niedrigeren Ebenen zu handeln, 575  
standardgemäße Lösung für andauernde und wiederkehrende Probleme, 65  
standardgemäße Organisierungstafel, 220  
teilt Dinge nach Arten oder Klassen ein, 97  
Terminale und, 100  
Theorie der, 102  
Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 47, 706  
Überlastung aufgrund des Fehlens eines Org Boards, 98  
US-Regierungs-Organisierungstafel, 287  
veraltet, Wirkung von, 237  
Verwirrung versus, 98  
völliges Verstehen erreichen, 306  
von einer sehr alten Organisation übernommen, 103  
Vorhersage und, 559

## Organisierungstafel, Org Board (Forts.)

was sie enthalten und zur Verfügung stellen muss, 100  
Weiterleitung und, 100, 185, 558  
wie man ein Org Board erstellt oder ausarbeitet, 333  
Wissen über das Org Board, Mitarbeiter werden darauf Geprüft, 288  
zeigt Flüsse, 100  
Zweck des Org-Schemas, 104  
Zweck jedes Postens angegeben, 225

## Org-Muster,

Ja größer als Nein, Nein größer als Ja oder keine Aktion, 677

## Origination, Originieren

ein inkorrektter Mitteilungszettel ist eigentlich überhaupt keine Origination, 217  
korrekter Ursprung, Definition, 256  
nicht originieren wenn man sollte, Wirkung von, 223  
Originationen der Mitarbeiter über Personalangelegenheiten und ihre Pflichten, 837  
Person, die Off-Line, Off-Origin Verkehr hervorbringt oder es versäumt, von ihrem Posten aus Originationen zu machen, 263  
wenn ein Posten originieren soll, dann macht er das, 256  
wir sind Saugschwämme für das Akzeptieren von Originationen, 217

## Ort, Örtlichkeit

außergewöhnliche Orte und Veralterung, 184  
Etablieren eines Standorts, 330

## Osten

Unterschiede zwischen Westen und, 735

## Ostindische Kompanie, 737

## Out-Admin, 76, 309

Ursache von, 311

## Out-Ethik

Bank und, 379  
Beispiele, 390  
Definition, 383  
es gibt keine Faulenzer oder unethischen Burschen in einer Gruppe, in der die Mitglieder eine gewisse Vorstellung davon haben, ihre Umgebung und Gefährten zu kontrollieren, 684  
es ist für andere Mitglieder der Gruppe fast unmöglich, keine Kenntnis davon zu haben, 684  
Ethik-Lockvogel und, 751  
formulieren und befolgen Sie feste Richtlinien, die von nun an die gleiche Situation aufdecken werden, und verhindern werden, dass sie immer wiederkehrt, 438  
Gesellschaft ist viel zu unethisch geworden, 382  
Handhabung einer out-ethischen Person, 750  
Handlung, die mehr zerstörerisch als konstruktiv ist, 385  
Indikatoren von, 678  
korrupte Unternehmungen, 679  
Mensch kann nicht auf einer Dynamik unethisch werden, ohne dass dies für seine anderen Dynamiken katastrophale Folgen hat, 392  
Motivatoren als Handhabung, 379  
niemand stößt sie heftiger in die Tiefe als sie sich selbst, 379  
Overts und Witholds und jede bekannte unethische Situation aufschreiben, 439  
Person, die unethisch ist, ist ein potentieller oder aktiver Verbrecher, 388  
Revolte gegen Moralregeln und, 387  
Schrumpfung und Armut verursacht durch, 679  
Selbstdisziplin, um es zu berichtigen, 438  
Tolerieren von Out-Ethik, Wirkung davon, 370  
warum haben die anderen Gruppenmitglieder sie toleriert oder ignoriert, 684  
Zusammensturz und, 389  
zweite Dynamik, 392

## Outflow

Austausch erhält den Inflow und Outflow aufrecht, der einer Person Raum um sie herum gibt und die Bank von ihr fernhält, 748  
heiliger, moralischer, lohnender und effektiver als Inflow, 175  
Prioritäten für Aktionen von Mitarbeitern, 175

## Outness

beinahe jede existierende Outness kommt von dieser Art von Willkürlichkeit, 591  
die eine Organisation schneller zerstört als alle anderen, 812  
handhaben von, 613  
in der Lage sein, eine Outness zu korrigieren, 70  
wenn korrekt berichtete Outnesses, die die Organisation gefährden, *nicht* korrigiert werden, dann vermutet man, dass Unterdrückung existiert, 665

## Outpoint

Statistiken puschen, 826

## Out-Tech

Rekurs zu Off-Policy oder Out-Tech Befehl, 600  
Scientology nicht exakt gemäß HCOBs und Tonbändern angewandt, 205  
Studiertechnologie bildet die Grundlage dafür, Out-Tech zu verhindern, 309  
Ursache von, 311  
wenn es irgendwie dumm erscheint, ist es wahrscheinlich unrichtliniengemäß, 600  
wenn Tech out ist, kann nur Ethik die Gründe dafür, dass sie nicht hineingebracht werden kann, niederschlagen, 674

## Overrun

Reparatur vergangener Ethikzustände und, 507

## Overt, Übertretung

Abhauen aufgrund von, 807  
Anstrengung, die Größe und den Druck des ~ abzuschwächen, 398  
ARK-Brüche und, 115, 567  
Beichte und, 397  
Beispiel, 416  
beißende und scharfe Kritik, 399  
bevor eine Person ihren letzten Gehaltsscheck von einer Organisation beziehen darf, 412  
Definition, 414  
Degradierung und, 398  
einziger Overt im Umgang mit Recht ist, nicht für das größte Wohl der größten Anzahl zu arbeiten, 756  
es gibt nur einen Overt-Akt, der Schmerzen für das eigne Selbst erzeugen kann – es ist der Akt der Grausamkeit, der gegen das verstößt, mit dem wir übereingestimmt haben, 403  
Gefahrformel für die erste Dynamik und, 439  
gegen einen Kodex, 404  
Geisteskranke bestehen einfach aus einer brodelnden Masse von Withholds und, 747  
gemeinschaftliches Tun ist der Schlüssel zu all unseren Overt-Handlungen, 403  
gigantischer Overt, 676  
in der Gegenwart von Overts und Withholds geschehen keine Gewinne, 414  
ist etwas, das allgemein Schaden zufügt, 406  
Kritik und, 398  
legen Sie beiseite, keine Overts begehen zu wollen, 676  
Leute, die Overts begangen haben, verlangen nach Bestrafung, 398  
Leute gehen wegen ihrer eigenen Overts und Withholds, 411  
Mensch, der ~ begeht, trachtet danach, seine Macht zu verringern oder sich selbst zu beseitigen, 398  
nicht alle zerstörerischen Handlungen oder Unterlassungen sind Overt-Handlungen, 405  
Overt-Akt-Sequenz, 403

## Overt, Übertretung (Forts.)

Overts aufschreiben, Gefährzustand für untergebene Mitarbeiter, 439  
Person, die Overts und Withholds hat, wird weniger fähig, ihre Dynamiken zu beeinflussen und geht mit denjenigen Menschen und Dingen, gegen die sie Overts begangen hat, aus der Kommunikation, 414  
Produkt eines Geisteskranken ist ein, 624  
Produkt ist ein, 303, 339  
Produkt von Verantwortungslosigkeit auf einer oder mehreren Dynamiken, 397  
*siehe auch* Verstöße, 402  
sind der wichtigste Grund, weshalb jemand sich einschränkt und vom Handeln zurückhält, 414  
starker Widerwille zu handeln und beständige Restimulation von, 400  
Unterlassungen, die jeglichen Stolz zunichte machen kann, 612  
Unterlassung, Wahrheit und Recht durchzusetzen, 771  
Ursache von, 303  
versuchen ihn abzuschwächen, 397  
wahre Definition von, 405  
warum Leute ~ zurückhalten, 398  
was man gegen seinen eigenen Willen tut, wirkt als Overt-Handlung gegen einen selbst, 400  
wenn jemand Situationen nicht länger bereinigen will, 411

## Overt-Produkt

Aberration und, 303  
geisteskrank und, 624  
Handhabung für Personen, die ein ~ hervorbringen, 340  
Hersteller von Overt-Produkten ignorieren, Wirkung von, 350  
Lebensstandard versus, 347  
Org, die keine Kommunikationsdisziplin hat, wird versuchen, Overt-Produkte zu liefern, 257  
Ursache von, 338, 340  
verstecken Sie schlechte Arbeit nicht vor Führungskräften, 132  
„Wissenschaften“ der Welt liefern ein Overt-Produkt – eine verfallene Erde, 618

## O/W-Niederschrift

Aufschreiben bei Gefahrformel für untergebene Mitarbeiter, 439  
Axiom 38 und, 415  
E-Meter-Überprüfung beim Abschluss, 419  
Endphänomen, 418  
koordinieren mit dem C/S, 417  
Missbräuche können auftreten, wenn Einzelheiten unbekannt sind, 415  
Theorie hinter der Tätigkeit, in den Scientology-Axiomen, 415  
Verfahren, 418  
wie man jemand anderen eine machen lässt, 417  
wo sie abgelegt wird, 418  
Wortklären der Form, 415

# P

## Pack

Dev-T-Packs, 260, 262  
Verantwortung von Führungskräften für, 319

## Papier der Kennfarbe

darauf achten, dass Terminale und Kommunikationslinien existieren, um das Partikel zu empfangen, zu verändern und weiterzugeben, 122  
einzige, die im Schreibtisch erlaubt sind, 271  
Entfernen von den Linien, 244

## **Papier der Kennfarbe (Forts.)**

- Farben für verschiedene Arten von Mimeo-Ausgaben, 29
- Gedeihen ist proportional zur Geschwindigkeit, 560
- keine Linien- oder Partikelkontrolle, 252
- kollidieren, prallen voneinander ab und bleiben im Bereich, 98
- Macht ist proportional zur Geschwindigkeit des Partikelfluss, 244, 557
- nicht korrekt bearbeitet, Resultat, 124
- Outflow von, 175
- Partikel (Mitteilungszettel, Papiere usw.)
- Positionen einer Org verändern fließende Partikel, 98
- sich ein Bild machen von der Reihenfolge der Flüsse von Partikeln auf dem Org Board, 101
- standardgemäße Linien und Weiterleitungswege für, 256
- Tätigkeiten in einer Organisation können alle unter der Überschrift von Partikelbewegung und -veränderung klassifiziert werden, 122
- Unterschied zwischen Ordnung und Chaos ist schlicht direkt geplante Flows und richtige Partikel, 252
- von der Linie verschwunden/entfernt, 271
- wir sind alle Manager von Partikeln (in einer Scientology Org), 122
- Zustandsanordnungen, veröffentlicht auf, 712

## **Passivität der Juden, 664**

### **Pawlow**

- hat Kriminelle und Geisteskranke in noch tiefere Kriminalität und Geisteskrankheit hinein bewertet und bestraft, 407

### **PC, siehe Preclear**

### **Pearl Harbor, 32**

### **Permanenter Mitarbeiterstatus, 274, 277**

### **Person in Verwirrung hat keinen Begriff von Ordnung, 518**

### **Personal, siehe auch Mitarbeiter**

- Dev-T grafisch dargestellt, und, 251
- haben müssen, bevor man etwas tun kann, 237
- kein Grund, weshalb ein Bereich Abwärtsstatistiken hat, 774
- nicht ausgebildet, Grund, weshalb ein Bereich Abwärtsstatistiken hat, 774
- ordnet Personal so an, dass es Arten von Tätigkeiten und Verwirrungen bewältigen kann, 246
- Schritte, um ungeheuer erfolgreich zu werden, 601
- spezialisiert sich auf seinen eigenen Hut, 282
- stabile Terminale in diesem Bereich sein sollten, 246
- Unterabteilung 1 (Weiterleitung und Personal), Werbeaktionen von, 527
- unwilliges Personal macht immer entwickelten Verkehr, 198

### **Personalbeauftragter, 509**

- seinen Hut aufschreiben und seinen Nachfolger ordentlich einarbeiten, 509

### **Personal-Kontrollbeauftragter**

- Änderung des Wohnsitzes oder der Telefonnummer wird an ihn berichtet, 135
- Meldung, wenn man den Posten wechselt, 136

### **Personalsektion**

- Leute in der Personalsektion, die jeden Hut in der Org kennen, 570
- Mitarbeiter instabil machen, 571
- Patzer, 570

### **persönliches Interesse**

- daran haben, dass die Org scheitert, 344

### **Persönlichkeit**

- bei einem Postenwechsel, 509
- kann verändert werden, 3

## **Persönlichkeit (Forts.)**

- Posten, der allein aufgrund von Persönlichkeit in gutem Zustand gehalten wird, wird zusammenbrechen

### **Petition**

- als Kanal, wenn jemand gezwungen wird, Off-Policy- oder Out-Tech-Befehle zu befolgen, 600
- älteste Form, Gerechtigkeit und eine Wiedergutmachung von Unrecht zu suchen, 783
- an wen sie normalerweise gerichtet wird, 784
- braucht jemandes Recht auf Rekurs nicht auf, 784
- darf keine Komitees der Beweisaufnahme oder Bestrafungen für Führungskräfte verlangen, 784
- den Richtlinien nicht entsprechen, Handhabung, 784
- Drohung und, 783
- dürfen nicht zwei oder mehr Personen gleichzeitig über die gleiche Sache eine Petition einreichen, 783
- Ethikaktionen und, 786
- in der um Gerechtigkeit gegenüber einer anderen Person oder Gruppe ersucht wird, Handhabung, 784
- jede einzelne Person hat das Recht auf, 783
- keine über diese Richtlinien hinausgehende, spezielle Form für eine Petition, 784
- kollektiv, Bemühung, den tatsächlichen Bittsteller zu verstecken, 783
- kollektiv, Bemühung zu überwältigen, 783
- kollektiv, darf nicht als Petition angesehen werden, 783
- kollektiv, ein Verbrechen unter Ethik, 783
- kollektiv, Handhabung, 783
- Komitees der Beweisaufnahme und, 786
- nicht entziffert oder verstanden werden kann, Handhabung, 784
- niemand darf für das Unterbreiten einer Petition bestraft werden, 783
- nur eine Person darf in einer Angelegenheit eine Petition einreichen, 783
- persönlich in mündlicher Form oder persönlich mit einer Notiz überliefert werden, müssen zurückgewiesen werden, 784
- Recht darauf darf nicht versagt werden, 783
- Rekurs versus, 766
- Richtlinien, die Anwendung finden, 783
- Unhöflichkeit oder Bosheit und, 784
- Verallgemeinerungen und, 783
- Verwendung von, 783
- wann sie eingereicht werden kann, 786
- was in Form einer Petition eingereicht werden kann, 783
- wenn sie keine Bitte enthält, ist sie keine Petition, 784
- zurückgeschickt, weil sie nicht den Richtlinien entsprechen, Handhabung des Senders, 784

### **Pflicht**

- darauf bestehen, dass der Posten originiert oder die Pflichten dieses Postens erfüllt, 256
- frischen Sie Ihre Erinnerung bezüglich Ihrer Pflichten auf, 135
- Handhabung von Fragen über, 136
- Hinwegsehen über Pflichtvernachlässigung, 310
- Liste von Pflichten eines Mitarbeiters, 134
- Originationen der Mitarbeiter und, 837
- Posten-Zweck-Klären, 580
- richtiges Weiterleiten ist äußerst wichtiger Teil der Pflichten, 185
- Vernachlässigung von, 310
- wenn Ihnen zusätzliche Pflichten zugeteilt werden, Handhabung, 284
- wie man die Pflichten von Abteilungen, Unterabteilungen, Posten und Flow-Linien einer Org kennt, 261

## **Pflicht (Forts.)**

wird ein Crashing MU von da an die Fähigkeit blockieren, zu studieren oder Daten anzuwenden, 302

## **Philosophie**

Beitragen und, 567

Ethik und, 378, 379

Ethik und Recht sind die Grundlage aller, 378

Freiheit Nachdruck verleihen, dass Scientology als eine Philosophie in den Geisteswissenschaften verwendet wird, 650

Herabsetzung der Unterdrückung von Wissen, Weisheit, Philosophie oder Daten, die der Menschheit helfen würden, 650

LRHs Philosophie über Arbeit, 130

politische Philosophie kann nicht auditieren, 653

Recht und, 378

## **Pioniergebiete**

Anweisung ist ein kurzfristiger Befehl, um eine Richtlinie oder die sich aus Richtlinie entwickelnden Pläne oder Programme in die Tat umzusetzen, 580

Beziehung zwischen Richtlinie, Planung, Programmerstellung, Projekten, Anweisungen, Produktion und Existenzfähigkeit, 576

Dinge, die in die Planung einbezogen wurden, werden nicht zu Katastrophen, 238

Dinge, die jeden zum Scheitern bringen, 58

Expansionsplanung von Einrichtungen, 160

Führungskraft legt die allgemeine Vorgehensweise fest, 210

Führungskraft und, 811

Klarheit, mit der für die Planung Programme erstellt werden können, 824

Mitarbeiter, die erfolgreich in ihnen arbeiten, 30

Org als geordneter Plan hilft Terminalen, die Arbeit zu erledigen, 123

Ressourcen und, 835

strategische Planung, 834

taktische Planung, 834

üblicher Trick, wird benutzt um Übereinstimmung zu erhalten, um einen Befehl oder Plan auszuführen. *Siehe Übereinstimmung.*

## **Planet**

anständige, angenehme Dinge auf diesem Planeten, woher sie stammen, 15

Auditor ist sehr wichtig für das Klären dieses, 619

bedrohliche Zerstörung, äußerst instabile Lage für einen Planeten, 304

bedrohliche Zerstörung von, Zerstören eines Planeten, 624

dieser Planet und dieses Universum sind auch die Angelegenheit anderer, 592

kontaminiert und eine verseuchte Lufthülle, 624

Prozentsatz an Geisteskranken auf , 624

verdammten sie diesen Planeten viele tausend Male zum Tod, 318

werden diesem Planeten Freiheit bringen, 592

würden wir diesen Planeten einfach so, wie wir sind, und nur mit dem, was wir wissen, übernehmen, 549

Zukunft dieses Planeten, wovon sie abhängt, 18

## **Planung**

beim Mitarbeiter zumindest bekannt, 214

Produkt, Planen anhand des, 333

## **Plato**

Ethik und Recht und, 378

## **platte Kugellager**

repariert alle rasch, 532

## **Polen**

zerschmettert von der Psychiatrie, 59

## **Politik, politisch**

Aussagen, die irgendeine politische Entität angreifen, sind zurückgezogen, 654

darf nicht Teil irgendeiner Entscheidung sein, jemanden auszubilden oder zu auditieren, 654

Freiheit von, 654

politische Philosophie kann nicht auditieren, 653

Posten versus, 125

wen man bei einer Wahl wählen sollte, 123

woher Gewalttätigkeiten von politischen Philosophien stammt, 567

## **Politiker**

Wirtschaftswissenschaftler trachten danach, Politiker zufrieden zu stellen oder irgendeine falsche Philosophie zu verherrlichen, 348

## **politisches System, 327, 651**

## **Polizei**

Recht und, 388

Russland und Geheimpolizei, 736

wir sind nicht die, 395

wird sofort angerufen, in Fällen, wo große Objekte gestohlen wurden, 692

## **Popularität**

als Kriterium bei der Wahl einer Führungsperson, 123

die Meinung der „Allgemeinheit“ ist

Bankmeinung, 652

Führungskraft strebt nach, 349

seien Sie nicht so empfindlich gegenüber der

öffentlichen Reaktion, 653

Unterabteilung 18 macht Scientology populär, zu der

Sache, die man tut, 535

## **Porto**

sämtliche Einkaufsaufträge kürzen, außer diejenigen für Porto, Kommunikation und Miete, 721

## **Position**

in die Stiefel von jemandem steigen, der in Ungnade ging, 428

Person gewinnt etwas an Stärke und Zuversicht, 293

## **Post**

Einschreiben, 187

## **Postamt**

Einschreiben und, 187

kann falsche Adressen nicht finden, 185

Nachsendeantrag für Adresswechsel und, 542

## **Postbestellung, 530**

verkaufen nicht per Postbestellung, 344

## **Posten, siehe auch Arbeit**

30-Tage-Regel, 432

90-Tage-Regel, 509

Absetzung von, Gerichte und Komitees der Beweisaufnahme, 779

Abwesenheit vom Posten, ein Mitarbeiter darf nicht abwesend von seinem Posten sein, um während der Arbeitszeit Auditing zu geben oder zu

erhalten, 635

Abwesenheit vom Posten, Niedergang und Schaden bewirken an, 620

Abwesenheit von Posten ohne kompetente Vertretung, 812

acht Stunden Arbeitszeit auf Posten, 299

alle Einrichtungen und Materialien des Postens übergeben, den man freigibt, 272

alles in einer Organisation, was die Verwirrung verringert, wenn Sie es tun, ist ihr Job, 124

amtierende Ernante, Degradierung von, 763

Analyse eines, 122

Anreiz, gute Arbeit zu leisten, 137

Arbeit eines anderen Mitarbeiters verrichten, 224

Auditieren eines Postens, 622

Ausbilden bei der Arbeit, 261

Ausüben der Definition eines OT auf Deinen

Posten, 610

## Posten (Forts.)

Beförderung und, 510  
beinhalten oft andere Technologien, die studiert werden müssen, 301  
Belohnung, Befriedigung und Stolz als, 748  
bemerken nie, dass eine Org vorhanden ist, die Posten hat, 185  
beste Arbeit verdient den schnellsten Weg zu OT, 137  
Bewusstseinskala und, 102  
bisher unbesetzter Posten könnte bis zum Zustand Gefahr hinaufkommen, 710  
dafür sorgen, dass die Arbeit erledigt wird, 149  
darauf bestehen, dass der Posten originiert oder seine Pflichten erledigt oder Produkte oder Dienste dieses Postens liefert, 256  
degradierend ihn zu verlieren, 292  
Dinge originieren, die zu den Angelegenheiten des Postens gehören, 256  
durch Neuernennung Verantwortung für einen Posten in einem Bereich von Notlage, 718  
einschätzen, wie die existierende Szene eines Postens wirklich aussieht, 339  
Entscheidungen bezüglich, 211, 278  
entsprechend merklicher Überbelastung, 112  
erfolgreich auf einen Posten, 622  
erledigen Sie Ihre eigene Arbeit, 132  
erledigen Sie Ihre eigene Arbeit so gut Sie können, 719  
erledigen Sie Ihre eigene Arbeit und erledigen Sie sie gut, 132  
erledigen Sie Ihre Arbeit gut genug, um uns alle zum Wohlstand zu bringen, 638  
erledigen Sie Ihre Aufgaben und erhalten Sie Erledigtes, 337  
erledigen Sie nicht die Arbeit eines Kollegen für ihn, 132  
Erschaffen des eigenen Postens, 127  
es schwer oder unmöglich machen, ihn zu tun, 693  
Fall auf, 800  
falls jemand auf einem Posten oder im Leben eine nachteilige Wirkung erfährt, dann kennt er die entsprechende Tech oder Richtlinie dafür nicht oder hat sie nicht angewandt, 316  
falsches Terminal, 339  
Faulheit und die Tatsache, dass einem nichts daran gelegen ist, die Arbeit gut zu machen, 612  
Fehlschläge, woher sie meistens stammen, 424  
feste Terminale, 107  
Führungskraft, 205  
Führungskräfte müssen auf den Privilegien und Verantwortungen des Postens bestehen, 724  
für sichere Arbeitsstelle halten Sie Rechtskodizes ein, 764  
Gedächtnis ist unzureichend bei Beaufsichtigung von Funktionen und, 271  
Geheimnis, wie man einen hält, 424  
gehuteter Mitarbeiter ist nicht nur Ursache über seinen Posten, er ist auch sicher, 315  
Grund für, 93, 145  
gruppieren Sie Arten von Aktionen zu einzelnen Posten, 106  
guter Kerl zu sein ist also nicht die Lösung, wenn man etwas erledigt bekommen möchte, 232  
Handhabung von, 147  
häufige Postenwechsel, 571  
HCO-Ethik-Kodizes schützen das Ansehen und die Arbeitsstelle des Mitarbeiters, 761  
HCO-Recht schützt das Ansehen und die Arbeitsstelle des Mitarbeiters, 757  
ich versuche nicht, mit Fluten von ausführlichen Anweisungen zu erzwingen, dass ein Posten gehalten wird, wenn ein Scheitern offensichtlich ist, 149  
Ihr Posten und Ihr Leben, 315  
indem man einen behalten lässt, 293  
in einer Organisation ist eine Verpflichtung, 129

## Posten (Forts.)

Informationen und, 429  
Initiative bei, versagen zu zeigen, 620  
in Nichtexistenz beginnen, 708  
in Ordnung bringen der Kommunikationslinien des Postens, 263  
in verschiedene Teile gliedern, wenn Umfang zu groß wird, 271  
jede beliebige Arbeit oder Stellung auf der Welt könnte ihren eigenen Hut haben, 285  
jeder Posten hat ein Produkt, 706  
jeder Posten in einer Org kann eine Statistik haben, 144  
jemanden auf die Arbeit ansetzen und loslegen lassen, 106  
jemanden auf Posten setzen und ihn einfach machen lassen, 148  
Kenntnis oder Unkenntnis seines Postens, mehr als nur seine Aufgaben kennen, vor allem diejenigen, die an seinen eigenen Posten angrenzen, 124  
Kommunikationslinien einer Führungskraft und Postenbesetzungen, 211  
konzentrieren Sie sich immer auf Registration, Technische Dienste und Werbung, 112  
Leben hineinbringen, 128  
Leute instabil machen, indem man sie fragt, ob sie andere Posten wollen, 571  
Linienposten, 107  
LRH, wie er mit den Posten anderer umgeht, 148  
machen Sie Ihre(n) Posten real, 135  
machen Sie Ihren Posten, wie er im Buche steht, 718  
missverständenes Wort, Wirkung, 302, 307, 310  
Mitarbeiter, der gute Arbeit erledigt, bekommt viel Auditing, 137  
Mitarbeiter muss ein Programm haben, das ihn auf seinen gegenwärtigen Posten bringt, und nicht davon weg, 299  
neue Person auf Posten einsetzen, 272  
neue Posten, neue Mitarbeiter und Personen, die neu auf Posten sind, 432  
neue Posten, wenn man die Belohnungen und Strafen des gegenwärtigen Zustandes übernimmt, 432  
neu ernannte Person beginnt in Nichtexistenz, 423  
neuer Posten, alter Posten bricht unter einer neu ernannten Person zusammen, 510  
neuer Posten, neue Person so auf den Posten einsetzen, 272  
neuer Posten, neuer Inhaber des alten Postens, 509  
neuer Posten, Niederschriften haben, die man neuen Mitarbeitern übergeben kann, 271  
nicht besetzt, bringt Randomität in die Org, 134  
nicht darauf bestehen, dass Registrare in der Org auf Posten kommen, 344  
niemand kann seinen Posten halten, wenn er von einem Vorgesetzten ständig übergangen wird, 731  
nie sich Situationen gegenüberzusehen, für die es „keine Handhabung“ gibt, 502  
nur dann göltig, wenn deren Arbeit dort hingeleitet wird, 224  
operieren mit einem Risiko, 612  
Organisation und, 106, 510  
Organisierungstafel, die nicht seine Realität widerspiegelt, 136  
Org Board und, 102, 103, 106, 224  
Org Board und, ein Posten ist ein stabiler Punkt auf dem Org Board, 245  
Org Board und, wenn jemand auf der Organisierungstafel nicht erscheint, ist er nicht ernannt, 224  
PC-Klassifizierung kann berücksichtigt werden, 635  
Personalabteilung oder Führungskräfte nicht davon entbunden, Posten zu besetzen, 273  
Person auf Posten setzen und sie einfach machen lassen, 148  
Person, die Arbeit macht, wird durch Ethik geschützt, 144



## Posten (Forts.)

- Person, die einen Posten akzeptiert und dann die Funktionen nicht macht, Zustand, 492
- Person, die ihre Arbeit nicht erledigt, Handhabung, 136
- Person, die ihre Arbeit nicht macht, wird Angriffsziel von Ethik, 144
- Person, die ihren Posten nicht richtig hält, erzeugt Verwirrung, 245
- Personen, die keine Hutausbildung haben, können kriminell werden, 293
- Person gewinnt an Stärke, 293
- Posten, der frei wird, 272
- Posten und Situationen, für die es keine ersichtliche Handhabung gibt, 502
- Posten wieder aufnehmen, den man verlassen hat, weil er zusammengebrochen ist, 509, 510
- Postenzweckklären, 580
- Probleme Ihrer Arbeit auf eine andere Platte bringen, 254
- Problem wird nur mit einer vollständigen Empfehlung für die Handhabung weitergeleitet, 256
- Produkte, jeder Posten hat Produkte, 340
- Rehabilitieren der Fähigkeit einer Person, einen Posten zu halten, 292
- schlechte Arbeit leisten, nur um auditiert zu werden, 137
- schreiben Sie Ihren Posten auf, 269
- Scientology hilft dem Menschen, auf eine Stufe zu kommen, wo er seine Probleme selbst in den Griff bekommt, 648
- seine Arbeit nicht machen, was geschieht, wenn eine Person einen Posten hat und ihn nicht wirklich hält, 245
- seinen Posten in Knetmasse darstellen, 216
- seinen Posten konfrontieren, 337
- seinen Posten nicht erledigen, 125
- Selbstbestimmung, wie sie zutrifft auf, 127
- Service als wesentlicher Bestandteil eines, 567
- sich sicher genug fühlen um seinen Posten zu machen, 293
- sich über alle Veränderungen auf dem Laufenden halten, 179
- Sie haben ein Recht darauf, Ihren Posten zu machen, 696
- siehe auch Ernannter, ernannte Person, 423
- spezifische, mikroskopische Anweisungen darüber, wie eine Arbeit auszuführen ist, vereiteln den Zweck von Posten, 127
- stabile versus fließende Dinge in einer Org, 98
- Statistik, wenn Statistiken einer Person hoch sind, ist ihr Posten gesichert, 149
- Statistiken, jeder Posten hat eine, 371
- Targets und Bedürfnisse der Gruppe, 610
- überzählig, 706
- überzeugt werden, den erwarteten Service des Postens, den sie innehaben, zu geben, 571
- Ursächlichkeit, Wichtigkeit, auf Posten ursächlich, korrekt und entschieden zu sein, 128
- Verantwortung und Kreuzzug, 126
- Verlassen des Postens, Niederschrift Ihres Hutes, 272
- Verlieren der Arbeit, Effekte von, 292
- Verringerung der Verwirrung, 124
- Versetzung, Ausstattung und, 628
- verteidigen und weiterhin beschäftigen, wer seine Arbeit erledigt, 130
- Vertretung, Hutübergabe und, 812
- verursachend, (Verursachung), man gelangt dazu, Ursache zu sein über seinen eigenen, 622
- verursachend (Verursachung), Niederschreiben derjenigen Punkte, bei denen man das Gefühl hat, nicht Ursache zu sein, 622
- völlige Wirkung eines, 127
- vom Posten weg, 125, 130
- vom zugewiesenen Posten ohne Vertretung weggehen, 811

## Posten (Forts.)

- wann es zu Forderungen kommt, etwas noch einmal zu handhaben, 570
  - wann man davon ausgeht, dass eine Person auch noch auf irgendeinem Posten ist, den sie freigibt, 272
  - wann man eine andere Person für einen Posten findet, 148
  - warum Leute Dinge, die sie handhaben sollten, an andere verweisen, 255
  - wenn der Posten originieren soll, dann macht er das, 256
  - wenn es Ihnen nicht gestattet wird, Ihre Arbeit zu verrichten, 719
  - wenn jemand die Tech kennt, wie man etwas macht, und es machen kann und sie verwendet, kann er keine nachteilige Wirkung dadurch erfahren, 315
  - wenn Linien, die Sie in den Griff zu bekommen versuchen, auf Sie zurückschlagen, 230
  - wenn Statistik nach unten geht und dort bleibt, Handhabung, 148
  - wichtig, das Endprodukt für den Posten zu kennen, 340
  - wie man Arbeit erledigt, 199
  - wie man ihn ausübt, 125
  - wie man Verwirrungen, die zu einer Squirrel-Lösung einladen, konfrontiert und handhabt, 67
  - wird besser unbesetzt gelassen, als mit einer inkompetenten Person besetzt, 129
  - Zuversicht im Leben, indem man, 293
  - zwei Arten von, 107
  - Zwei-Jahres-Regel, 273
- ### Postenbesetzung, Postenernennung
- Org Board und, 224
  - Tech/Admin-Verhältnis und, 103
  - unsicherer Posten und unzureichende Hutausbildung, 293
  - verlangen, dass Leute trainiert und ausgebildet werden, bevor, 614
  - von Führungskräften, 211
  - von Führungspositionen, 30
  - während eines Zustandes von Notlage, 717
  - Wichtigkeit, ordnungsgemäß auf Posten zu setzen, 571
  - wird nur ernannt, 224
- ### Postenernennungslisten
- Org Board, 224
- ### Postenumbesetzung
- Einwände erheben, 509
  - wann man eine andere Person für den Posten findet, 148, 211, 228
  - zwei Umstände, die sie erfordern, 427
- ### Postenzweck
- Organisierungstafel, auf der der Zweck jedes Postens angegeben ist, 224
  - Schwierigkeiten in Organisationen, weil der Postenzweck nicht geklärt ist, 304
- ### Postenzweckklären
- häufig wird zungenfertig mit dem Postenzweck übereingestimmt, 304
- ### Postulat
- Identität eines Thetans nahe, 558
  - sorgt dafür, dass Rons Postulate sitzen, 537
- ### potenzielle Schwierigkeitsquelle, PTS-Person
- machen Sie potenzielle Schwierigkeitsquellen ausfindig, 674
  - Mitarbeiter, von denen festgestellt wird, dass sie PTS sind, 767
  - persönliche Sicherheit des Mitarbeiters und, 774
  - schlechte Tech und, 673
  - werden an Ethik weitergeleitet, 531
  - wilde Gerüchte und, 673
- ### PR, siehe auch Public-Relations
- sorgt dafür, dass es einen Bestand an PR-Trainees gibt, 528

## **Preclear, PC**

Aktion, zu einem Ethik-Gericht zu schicken, 767  
Arbeitsrückstand, Handhabung, 111  
auditiert als Ursache, 622  
bei einem Preclear beinahe herausfinden, 804  
Beordern von, 765  
Direktor für Prozessing befolgt, indem er dafür sorgt, dass die Preclears Gewinne erzielen, einfach Richtlinien, 218  
Direktor für Prozessing darf sich selbst keine einzelnen PCs zuweisen für vollständige Intensive, 636  
Direktor für Prozessing kann keine PCs nehmen, 820  
geben Sie das Prozessing, das auf der Stufe des PCs erforderlich ist, 552  
Geben von Diensten bedeutet gute Fallgewinne für PCs, 551  
Gefälligkeiten oder Geschenke von ~ erhalten, 220  
gemietete Quartiere, Verantwortung für, 645  
kein Mitarbeiter auditiert private PCs, 637  
Missionen, die Org-PCs auditieren, 644  
nicht korrigierter Fehler beim Auditor wiederholt sich bei jedem PC, den er auditiert, 16  
Produkt einer Org, gründlich ausgebildete PCs, 21  
professioneller Preclear, der herumsitzt und müßige Bewegungen macht, 747  
Rekurs durch, 766  
Routineaktion von Ethik betreffend, 766  
Rückerstattung des Geldes an einen nicht zufriedenen PC, 220  
schlechte Tech macht es fast unmöglich, PCs oder Studenten hereinzuholen, 56  
so viele ~ wie möglich in die Org hereinbringen, 523  
verpatzte, schwierige Fälle werden an größere Org geschickt, 113  
wandelnde Werbung für HGCs und Scientology, 531  
Warnungen vor starkem Verkehr von hohem Aufkommen an Studenten oder PCs, 186

## **Preise, siehe auch Kosten**

Wettbewerbe und, 616

## **Presse**

bedarf einer Reihe ernster Schnitzer, um eine Verleumdungskampagne zu verursachen, 717  
druckt, was wir sagen, Grund dafür, 661  
Handhaben der Presse, 535  
Mundpropaganda versus, 161  
Richtlinien bezüglich, 647

## **Pressefreiheit, 60**

## **Privileg**

Führungskräfte müssen auf den Privilegien und Verantwortungen des Postens bestehen, 724  
zeitweilig aufgehoben in einem Zustand von Notlage, 717

## **probeweiser Status**

nur Personen mit vorläufigem oder probeweisem Status können entlassen werden, 763

## **Problem**

abgeschlossene Mitarbeiterarbeit und, 255, 256  
Durchführung einer Lösung, die zu einem Problem wird, 800  
grundlegende Lösung für alle, 207  
grundlegendes Problem des Managements, 207  
jedermann auf der Welt hat, 648  
Leute, die Probleme präsentieren, 237  
Lösungen und, 65, 207  
Menschen helfen, auf eine Stufe zu kommen, um das Handhaben seiner eigenen, 648  
Mitteilungszettel, nicht gehandhabte Probleme weiterreichen, 197  
optimale Lösung für jedes, 382  
Postulat, Gegenpostulat, 489  
Probleme vorlegen, 204  
Prozessing und, 648

## **Problem (Forts.)**

Quelle des Problems wird gewöhnlich die ihm angebotene Lösung auch nicht verwenden, 237  
Richtlinie über Probleme, 204  
schaffen eines, 800  
Schrumpfung schafft mehr Probleme als Expansion, 50  
um ein Problem lösen zu können, muss man sehen, wodurch es verursacht wird, 207  
von der Unterabteilung oder dem Posten, die sie entgegennehmen, nicht gelöst, verursachen Verwirrung, 127

## **Probleme der Arbeit, Die**

Verwirrung und das stabile Datum, 245, 287, 589  
Weiterleitungs-Know-how und, 254

## **Probleme zwischen Management und Arbeiterschaft, 40, 577**

## **Produkt, siehe auch Produktion**

Aberration und, 303  
aberrierte Person produziert Overt-Handlung, 303  
abgeschlossene Aktionszyklen und, 826  
Analyse von Organisation anhand des Produkts, 328  
Antwort des Monetaristen, 349  
Auditing und, 303  
Austausch, man muss etwas produzieren, das ausgetauscht werden kann, 748  
Austausch, nichts produzieren, das wertvoll genug für einen Austausch ist, 327  
Austausch und, 264, 325, 347, 351, 748  
belohnen Sie sie, 141  
Belohnungen und Bestrafungen und, 138  
Bereich, der VFPs produziert, hat das Anrecht auf Unterstützung, 326  
Beziehung zwischen Richtlinie, Planung, Programmerstellung, Projekten, Anweisungen, Produktion und Existenzfähigkeit, 576  
bringen Sie wirkliche Produkte heraus, 338  
das, was produziert, reparieren oder korrigieren, 328  
Definition, 328  
Dev-T stammt von Leuten, die kein Produkt haben, 335  
Dev-T versus, 255  
Dinge, die nicht existieren, können kein Produkt haben, 706  
Dinge von wirklichem Wert produzieren, die sich gegen etwas Wertvolles austauschen lassen, 262  
drei Hauptfaktoren beeinflussen jedes Produkt, 329  
einer Org, 21  
einer Organisation, besteht aus der Gesamtproduktion ihrer einzelnen Mitarbeiter, 144  
einschätzen, wie die existierende Szene eines Postens wirklich aussieht, 339  
Endprodukt, *siehe auch* wertvolles Endprodukt, 330, 334, 340  
erwünschte Veränderungen für jeden Partikel ausarbeiten, die nötig sind, um ein Produkt zu erhalten, 100  
Ethik-Officer und, 665  
etwas etablieren, das produziert, 328  
Existenzfähigkeit und, 329, 335  
Expansion und, 43, 707  
fehlende oder nicht existente Produkte, Grund für, 340  
fehlerhaftes und armseliges Produkt, 339  
Führungskraft bekommt die Leute dazu zu produzieren, 570  
Geisteskranken, das Produkt von, 624  
geistig Gesunde, das Produkt von, 624  
geistige Gesundheit und Ehrlichkeit sind mit der Herstellung eines VFPs verbunden, 326  
Geldwert von jedem Stück Arbeit, das verrichtet wird, berechnen, 347  
Geschäftigkeit der Org resultiert nicht in wirklicher Produktion, 344

## Produkt (Forts.)

- gewünschtes Produkt, das auch von anderen gewünscht werden wird, 334
  - Grundlage der Moral ist Produktion, 258
  - Grundlagen und, 512, 519
  - Hoffnung auf, 327
  - huten und, 260
  - Idee ist nicht allgemein in Gebrauch in der Gesellschaft, 305
  - im Überfluss produzieren, 352
  - individuelle, 454
  - Interesse von Ethik an, 145
  - jeder hat ein, 285
  - jeder Posten oder Teil einer Org hat ein, 50, 340, 706
  - kein Produkt, Bürokratien und, 335
  - kein Produkt, Ursache von, 302, 338, 339
  - Korrektur des Produktes der Org, 331
  - Lebensstandard und, 346, 348
  - letztendliches Produkt von Scientology, 50
  - Liste der verschiedenen Produkte, die bei der Produktion mitspielen, 328
  - Lohn im Verhältnis dazu, was man produziert, 370
  - Management anhand von Statistiken und, 832
  - Maschinen helfen bei, 348
  - missverstandene Wörter und, 302
  - Mitteilungszettel versus, 304
  - Moral hängt von Produktion ab, 567
  - Moral, Grundlage von Moral ist Produktion, 336
  - Moral, wenn eine Person produktiv wird, verbessert sich ihre Moral, 748
  - Musical Chairs versus, 571
  - Nation, die die Nachfrage nach ihren Produkten ausweitet, 43
  - nicht annehmbares Produkt, häufigste Ursache, 302
  - nicht produzieren, was gebraucht und gewünscht wird, 449
  - Nichtproduktion, immer mehr Leute produzieren immer weniger, während sie immer härter arbeiten, 191
  - Nichtproduktion, Out-Ethik und, 745
  - Nichtproduktion, Überleben versus, 347
  - Ordnung und, 511, 519
  - Ordnung versus Unordnung, Inspektion und, 514
  - Organisation und, 144
  - Org Board und, 100
  - Org, die geschäftig und überarbeitet erscheint, während sie sehr wenig produziert, 262
  - Organisieren steigert den Produktionsumfang, 327
  - Org-Produkt, 339
  - Patzer der Personalsektion und, 570
  - Person, die nicht produziert, wird geistig oder körperlich krank, 748
  - Person sofort dazu bringen, das, was sie produzieren sollte, in einigem Ausmaß zu produzieren, 261
  - Posten und Situationen, für die es keine ersichtliche Handhabung gibt, 502
  - Produkte 1 – 4, 330
  - Produkt etablieren (Haben), herausfinden, was zu tun ist, um es zu erreichen, 333
  - Produkte Ihres Postens für andere und die Führung akzeptierbar, 595
  - Produktion erhalten, 193
  - Produktion und Aufwärtsstatistiken belohnen und Nichtproduktion und Abwärtsstatistiken bestrafen, 139
- Produktion, siehe auch Produkt**
- Produktionszyklus, 102
  - Produkt-Officer und, 830
  - Qualität muss angemessen sein, um diejenigen zufriedenzustellen, die die Produktion verlangen und für sie zahlen, 331
  - Qualität, Produkt von geringer Qualität, 339
  - Quantität und Qualität des produzierten Produktes muss zufriedenstellend sein, 331
  - Quecksilber-Personalszene versus, 811
  - Regierung, Produkte der, 624

## Produktion (Forts.)

- Schlachtpläne und, 833
  - setzen Sie jeden Morgen eine Statistikhöchstgrenze fest, die ein bisschen höher liegt als eine frühere Tageshöchstleistung, 370
  - sich auf TUN zu fixieren, ohne ein Produkt in Sicht zu haben, 335
  - spezialisieren Sie sich auf, 141
  - Squirrel ist niemals imstande, unser Produkt zu duplizieren, 44
  - stammt von wirklich verrichteter Arbeit, 348
  - Statistiken und, *siehe auch* Statistik, 144, 285, 706, 826
  - Steigerung der Produktion, Weg, die Produktion zu steigern, 570
  - Stolz auf sein, 340
  - Symptom für eine gesunde, produzierende Org, 258
  - tägliche Statistikkurve für die eigene, 370
  - Targets und, 823
  - Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 47, 706
  - Überfluss an Produktion, 352
  - Überfluss von, Macht und, 454
  - überzähliger Posten oder Teil der Org und, 706
  - unordentliches persönliches MEST, 517
  - unproduktives Gebiet, Handhabung, 259
  - Unterprodukte und, 340, 831
  - unproduktive Tätigkeiten direkt durch ein nicht-existentes Setzen von Targets, 236
  - Unterschied zwischen geistig gesund und geisteskrank ist, 624
  - Verantwortung für, 371
  - Verhinderung der Schwächung der Nachfrage nach, 44
  - Verwirrung und, 493
  - Verwirrung versus, 98
  - vier grundlegende Produkte sind für eine Produktionstätigkeit notwendig, 328
  - vom produzierten Produkt aus rückwärts organisieren, 327
  - Vorgesetzter, der sie gefährdet, 811
  - wenn das Produkt verschwindet, verschwindet auch die Org, 21
  - wenn man nicht vom Endprodukt aus organisiert, kann die Organisation unwirklich und nutzlos werden, 335
  - wertvolles austauschbares Produkt, 325
  - wie man eine ganze Org lahm legt und nichts produziert, 190
  - wie wäre der Bereich organisiert, um optimale Produktion zu erzielen, 513
  - wie wild arbeiten, völlig erschöpft sein und dennoch nichts von Wert produzieren, Grund, 259
  - Zustandebringen durch, 567
  - Zustände von Austausch und, 351
  - zwölf Hauptpunkte, die die Produktion regulieren, 329
- Produktionszyklus, 103**
- Produkt-Officer**
- erzielt Produktion, die in verbesserten Zuständen resultiert, 830
  - legt wöchentliche Quoten für Abteilungsstatistiken fest, 372
  - normalerweise entwirft er ein Programm, 822
- Produktsystem**
- Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 47
- Produzierende**
- Nichtproduzierende, Hersteller von Overt-Produkten und wirklich Produzierende ignorieren, 349
- Professionalismus**
- Image der Org und, *siehe* Experte, Spezialist
- Professionellen-Beiträge**
- wer sie erhalten kann, 643

**PRO-Gebietskontrolle**  
bedeutet, das Gebiet im Griff zu haben, sodass gut von der Org gedacht wird, 110

### **Programm, programmieren**

Ausführung von, 817  
beste Programm wird die größte Anzahl der Dynamiken erreichen, 819  
Computer und, 824  
Dinge, die jedes zum Scheitern bringen, 58  
einwandfreie, prägnante Programme schreiben, 823  
falsche und richtige Methode, es durchzuführen, 819  
Finanzierung und, 818  
Führung erforderlich, 818  
Genehmigung durch den LRH-Kommunikator, 822  
Gründe, warum es gewöhnlich nicht ausgeführt wird, 817  
Klarheit, mit der für die Planung Programme erstellt werden können, 824  
Konferenz-Weiterleitung wird für das Genehmigen von Programmen verwendet, 191  
Maximen bezüglich, 818  
neue(s) Programm(e), zuerst frühere Programme abschließen, 524  
nicht durchgeführt, mangelnde Programmdurchführung, 524  
nicht getan, Gründe warum es nicht getan werden kann, 239  
Organisations-Programm Nr. 1, 108  
Prioritäten setzen, 822  
Programm, das ohne Führung läuft, wird fehlschlagen und sollte lieber unausgeführt bleiben, 818  
Programme werden normalerweise vom Produkt-Officer entworfen, 822  
Programm für korrekte Kommunikation, 261  
Richtlinie und, 576  
schlechtes Programm, Definition, 819  
Schwanengesang von, 817  
sichere Weg bei einem wichtigen Programm oder einer wichtigen Aktion ist, Targets dafür zu erstellen, 243  
strategische Planung und, 835  
Unterabteilung für Programme, 818  
Verwendung von Programmen, wie man sich nutzlose Arbeit erspart, 821  
Werbeprogramm, 524

**Programme für beitragsfreie Mitgliedschaften, 535**

**Programmerstellung für Mitarbeiter, 291, 299**

### **Programm-Operator**

Computer und, 824

### **Projekt**

Büros von L. Ron Hubbard, Autorisierungssektion für Entwürfe und Planungen und, 583  
erfordert mehr als zwei Wochen, 583  
für die Öffentlichkeit angelegte Projekte, 533  
Genehmigung von Projekten durch den Produkt-Officer und den LRH-Kommunikator, 822  
korrektes Verfahren, wenn man Mitarbeiter zu irgendeinem Projekt beordert, das Zeit beanspruchen wird, 821  
Organisieren von, 106  
persönliche Projekte, um die eigenen Statistiken zu steigern, 370  
routinemäßige Inspektion durch die Unterabteilung für Inspektionen und Berichte, 583  
Sabotage, wenn man Partikels von den Linien entfernt, 244  
strategische Planung und, 835  
werden normalerweise vom Abteilungsleiter aufgeschrieben, 822  
wie man die Genehmigung von Aktionen und Projekte bekommt, 201  
Zeitmaschine und, 583

### **Propagandist**

falsche wirtschaftliche Daten, wo sie herkommen, 346

**Prospect**  
woher sie stammen, 171

**Prospect-Listen**  
an einen Squirrel verkauft, 679

**Protest**  
gegen Ethikaktionen, 704, 786  
jene, welche recht glücklich darüber sind, dass alles am Fehlschlagen und Schiefgehen ist, ohne dass sie etwas dagegen hätten, 609

**Protokolle**  
von Mitarbeiterversammlungen, 837

**provisorische Postenzuweisungen**  
Zustand von Notlage und, 717

**provisorischer Mitarbeiter-Status, siehe auch Mitarbeiter-Status, 274, 276**  
nur Personen mit vorläufigem oder probeweisem Status können entlassen werden, 763

**Prozess, 15**  
dass die Theorie des Verstandes nicht erlernt wird, sondern nur die mechanischen Prozesse, 589  
Prozesse streichen oder nicht alle Prozesse für eine Stufe verwenden, 20

**Prozessing, siehe auch Auditing**  
Arbeit versus, 635  
Mitarbeiter, fügen Sie kein Prozessing hinzu um Leute zu handhaben, die nicht arbeiten, 216  
Suspendierung von, 770  
Verstehen liegt höher als der Punkt, an dem die Leute aus der Öffentlichkeit ins Prozessing einsteigen, 554  
weitaus präziser und besser organisiert, als irgend eine der sogenannten Heilkünste, 618

**Prozessüberprüfung, 404**

**Psychiater**  
*hat nichts mit mir zu tun*-Einstellung und, 682  
Gesellschaften zerschmettert von, 59  
wollen Macht nur, um zu zerstören, 664

**Psychiatrie**  
Einfluss auf das zeitgenössische Denken in den Gerichtshöfen, 777  
hat Kriminelle und Geisteskranke in noch tiefere Kriminalität und Geisteskrankheit hinein bewertet und bestraft, 407  
hat weitere Geisteskrankheit als Produkt, 43  
Idee, der Mensch könnte sich nicht verändern, 544  
inkompetent, um persönliche Aberration in den Griff zu bekommen, 303  
Statistiken der, 140  
wie sie expandierte, 43

**Psychoanalyse**  
33 Prozent ihrer Patienten begehen Selbstmord, 59

**Psychologe**  
*hat nichts mit mir zu tun*-Einstellung und, 682  
„predigte“, dass sich der Mensch seiner Umwelt anzupassen habe, 623

**Psychologie**  
Therapie waren Träume oder Drogen, Eispickel und Eisbäder, 544

**psychopathische Persönlichkeiten**  
wollen Positionen erlangen, um zu töten, 664

**Psychotiker**  
Einschreiben von, 187

**PTS-Person, siehe auch potenzielle Schwierigkeitsquelle**  
Formel die eine Führungskraft anwenden soll wenn sie sich PTS fühlt, 230  
Hängenbleiben bei Zweifel, 488  
man steckt in einem Problem, 488  
Unterabteilung 3 entdeckt PTS-Personen und handhabt sie, 528

## Public(s)

- helfen Scientology-Organisationen und Gruppen, sich mit öffentlichen Gruppen zu verbünden, 650
- Leute kommen nicht einfach aus heiterem Himmel herein, 542
- sich in der Gegenwart von Besuchern scientologisch unterhalten, 527
- sind Richtlinien größtenteils unbekannt, 213
- wenn Weiterleitungseinrichtungen von der Org zur Öffentlichkeit und von der Öffentlichkeit zur Org etabliert werden, 218

## Public Relations, *siehe auch* PR

- Definition, 746, 171
- erste unerlässliche Punkte eines PR-Fachmannes, 169
- Goodwill und, 171
- halten Sie freundliche Beziehungen mit der Umgebung und der Öffentlichkeit aufrecht, 164
- halten Sie Ihre Kleidung so ansehnlich wie möglich, 135
- Manieren und, 166
- Mundpropaganda und, 162
- Öffentlichkeit erkennt uns an unserem MEST, 125
- Unterlassung von regulären PR-Aktionen, 162
- Veranstaltungen und, 811
- Verwendung von Ausdrücken, Sachverhalten oder Daten gegenüber neuen Leuten aus der Öffentlichkeit, die über das Verstehensniveau der Öffentlichkeit hinausgehen, 308

## Public Relations Officer

- dreizehn Punkte, die das Org-Image ausmachen, 159
- Goodwill und, 171
- Org-Einnahmen und PRO-Aktionen, 162
- PES als, 110
- Pflichten, Verantwortung und Aktionen eines, 160

## Publikumsverkehr, *siehe auch* Geschäftigkeit

- Unterabteilung 6 setzt das CF bis aufs Äußerste ein, um Publikumsverkehr zu erzeugen, 529

## Puschen von Statistiken

- klargestellt, 831
- was es genau ist, 826

## Pythagoras

- Ethik und Recht und, 378

# Q

## Qualifikationsabteilung (Abt. 5)

- Abteilung 4 und 5 enthalten fünfmal so viele Mitarbeiter wie alle anderen Abteilungen, 103
- Aktionen, aus welchen gute Bezahlung besteht, 370
- Arbeitsrückstand und, 111
- High-Crime-Checkouts auf Richtlinienbriefe, Verantwortung für, 84
- Kredit wird heutzutage selten gewährt, außer in der, 565
- Programmerstellung für Personal, 299
- Statistik der, 369
- Verantwortung für Standard Admin, 76

## Qualifikationszyklus, 103

## Qualität

- Definition, 329
- Ethik stellt die Qualität des Produkts sicher, 44
- Existenzfähigkeit, Quantität und Qualität, 326
- gute Verwaltung und technische Qualität, 55
- ist das Einzige, was zählt, 89
- Organisieren und, 327
- Produkt und, 329, 332
- Produkt von geringer Qualität, 339
- produzieren Sie im Überfluss zu und versuchen Sie, eine höhere Qualität als erwartet zu geben, 352

## Qualität (Forts.)

- technische Qualität, 55, 90, 171
- Zentrale Orgs, Qualität und Verwaltung in, 55

## Quantität

- Definition, 329
- Produkt und, 329
- Statistiken und, 371

## Quecksilber

- sich mit Quecksilber zu beschäftigen, *siehe auch* Musical Chairs

## Quelle

- Leute von der Quelle abschneiden, Auswirkungen, 4

## Quota

- Definition, 372
- Targets für Anstieg gesetzt, 372
- Targets für täglichen oder wöchentlichen Anstieg gesetzt, 372
- Targets setzen versus, 371
- Unterlassen, Produktionsquoten zu puschen, 831

# R

## Radio

- Mundpropaganda und, 157, 171

## Rasse

- Handlungen, die verursachen, dass sie ins Schwanken gerät, versagt und stirbt, 36

## Ratschlag, Rat

- Realität von, 39

## Rätsel

- Lösung des ältesten Rätsels der Menschheit, 747
- Resultat auf Grund des Versagens des Menschen, das Rätsel über sich selbst zu lösen, 618
- uraltet Rätsel der Philosophen, 747

## Raub

- Fernsehen und Filme erzählen einem, dass Raub der einzige Weg ist, um reich zu werden, 352

## Räuber

- Austausch Zustände, von, 351

## Raum

- Austausch gibt der Raum um sie herum, 748
- seine Position halten, 292

## Räumlichkeiten

- Lebensstandard und, 346
- Missbrauch von, 645
- professionell, 114
- Sauberkeit von, *siehe* Sauberkeit
- Werbeaktionen bezüglich, 531, 537

## reaktive Bank, *siehe auch* reaktiver Verstand und Bank

- auditiert in einer Weise, dass er in eine Position versetzt wird, in der er Ursache über seine Bank sein kann, 622
- Austausch erhält Inflow und Outflow aufrecht, der einer Person Raum um sie herum gibt und die Bank von ihr fernhält, 748
- Beschreibung des, 652
- Demokratie ist ein Kollektivdenken reaktiver Banken, 652
- gemacht, um Leute, die nicht schlecht waren, davon abzuhalten, schlecht zu werden, 652
- größter gemeinsamer Nenner der Menschen ist der reaktive Verstand, 652
- niemand hat irgendein Recht auf eine, 207
- Recht und, 755
- schwerwiegende Ethikmaßnahmen spielt jemanden direkt in die Hände seiner, 662

## reaktiver Verstand, siehe auch reaktive Bank

- Bankübereinstimmung hat die Erde zur Hölle gemacht, 14
- Beschreibung, 14
- falsche und mit versteckten Bomben versehene Zielsetzungen darin, 33
- gemeinsamer Nenner von Gruppen, 14
- ist von Person zu Person identisch, 14
- sich über die Herrschaft der Bank erheben, 15
- Thetane ohne Bank zeigen unterschiedliche Reaktionen, 14

## Realität, real

- keine Realität, Regierungen, deren Richtlinien unreal sind, gehen unter, 221
- machen Sie Ihre(n) Posten anderen Mitarbeitern und dem Feld real, 135
- wenn Ihr Posten nicht real ist, ist es Ihre Schuld, 125
- wovon die Realität von Richtlinien, Anweisungen und Ratschlägen abhängt, 39

## Rechnung, Rechnung ausstellen

- für das Verlieren eines Schlüssels, 634
- Goodwill und, 170
- lässt für alle schriftlichen Bestellungen die Rechnung ausstellen, 530
- sauberer, geschmackvoller Mitarbeiter bewirkt die Bezahlung von Rechnungen, 153
- seine Versandlisten aus alten Rechnungen wieder zusammenstellen, 721
- strittige, Handhabung, 558
- wohin Rechnungskopien gehen, 722

## Rechnungsführung

- ungenau, 565

## Recht

- absolut möglich, Recht durchzusetzen, wenn man Ethik anwendet, 447
- als Ersatz für Ethik, 389
- anständige Leute sind für das Recht, 755
- ARK-Bruch keine Verteidigung oder Rechtfertigung für Vergehen, Verbrechen oder Schwerverbrechen, 768
- auf die Dauer rehabilitiert unser Recht wirklich, 792
- Bürger setzt fast engrammatisch jede Rechtsaktion oder jedes Rechtssymbol mit Unterdrückung gleich, 663
- Definition, 378, 757
- des Einzelnen wurden nicht geschaffen, um Verbrecher zu schützen, sondern um ehrlichen Menschen Freiheit zu bringen, 394
- Durchbruch auf diesem Gebiet, 379
- ehrlche Menschen haben, 647
- einen anderen Mitarbeiter zu verklagen oder die Wiedergutmachung eines Unrechts erwirken, Verfahren, 758
- einer der Wächter, der dafür sorgt, dass der Kanal des Voranschreitens ein Kanal bleibt und nicht zu einem gestoppten Fluss wird, 755
- eine Rechtsfunktion muss existieren, um die produzierenden und anständigen Leute zu schützen, 663
- ein kleines bisschen mehr Einhalt gebieten, als eine Bank eine schlechte Handlung aufzwingen kann, 755
- ein Scientologe, der es unterlässt, Scientology-Technologie und deren Verwaltungs- und Rechtsverfahren auf die Welt um ihn herum anzuwenden, wird weiterhin zu enturbuliert sein, um seine Arbeit zu tun, 792
- einziges Overt im Umgang mit Recht ist, nicht für das größte Wohl der größten Anzahl zu arbeiten, 756
- erreichen, selbst im Recht zu sein, 409
- es gibt kein gerechtes Zivilgesetz mehr, 791
- Ethik und, Verwirrung zwischen beiden, 378
- faire und gerechte Behandlung sowohl für die Gruppe als auch für den Einzelnen, 776
- Fairplay und, 771

## Recht (Forts.)

- fälschliche Ungnade, Degradierung, Versetzung oder Entlassung, 757
- Fehler, Rechte des Individuums und Freiheit als Argumente zu benutzen, um jene zu schützen, die auf Zerstörung aus sind, 394
- Gebiet des Rechts ist aberriert worden, 389
- gleiches Recht für alle, 650
- Grundlage der Philosophie, 378
- grundlegende Absicht und Ziel des, 388
- HCO ist die Rechtsbehörde von Scientology und Scientologen, 757
- in der heutigen Gesellschaft, 380
- in die eigenen Hände nehmen, 760
- irgendeine Beschuldigung akzeptieren und danach handeln, 773
- jemandes Recht auf Überleben ist direkt mit seiner Ehrlichkeit verknüpft, 395
- korrekte Anwendung, 771
- korrekte Rechtspflege, 381
- kriminell veranlagt und, 755
- Leute, die ihre Arbeit erledigen, brauchen nur sehr wenig Beaufsichtigung und haben Rechte, 130
- Maßnahme der Gruppe gegen die Person, 378
- Mensch kann nicht Recht anvertraut werden, 380
- Mitarbeiterrechte, Liste, 57
- niemand hat irgendein Recht auf eine Bank, 207
- notwendige Aktion für jede erfolgreiche Gesellschaft, 664
- ohne Verstehen, wird es keines geben, 792
- operieren auf der Grundlage von unbegründeten Berichten, 771
- Person, die am meisten über das Recht schimpft, 756
- Personen ihren Anklägern gegenüberstellen, 772
- Person hat ein Recht darauf, nur von in Rang oder Status Vorgesetzten gerichtlich untersucht zu werden, 781
- Petitionen und, 786
- Petition, in der um Gerechtigkeit gegenüber einer anderen Person oder Gruppe ersucht wird, Handhabung, 784
- Philosophie und, 378, 379
- Polizei und, 388
- primäre Panne jedes Rechtssystems, 775
- Psychiatrie benutzt „Rechts“-Verfahren, die in den Tagen der Hexenverbrennung benutzt wurden, 776
- reagieren Sie nicht auf Scientology-Recht, als ob es Wog-Gesetz wäre, 794
- Rechte des Mitarbeiters, Studenten und Preclears auf, 757
- Recht eines Mitarbeiters, seine Arbeit zu machen, 696
- Rechtsprechung, 755
- Regierung und, 380
- schützt das Ansehen und die Arbeitsstelle des Mitarbeiters, 757, 761
- schützt die Rechte von Scientologen, verhindert Ungerechtigkeit, verhindert Bestrafung aus einer Laune heraus und bringt Ordnung, 757
- Scientology schützt die Rechte von Scientologen, 757
- sich in Streit befindliche Auditoren müssen beim D of P Gehör finden, 758
- Sitzung mit der Gesellschaft und, 756
- so lange angewendet, bis die eigene Ethik eines Menschen ihn zu einem geeigneten Kameraden für seine Mitmenschen macht, 388
- Überleben und, 390
- Überleben und im Recht sein, 409
- überlegener Gesetzeskodex und ein überlegenes Gesetzssystem, das den Menschen wirkliche Gerechtigkeit bringt, 792
- Umgebung der Organisation und, 659
- unehrliche Menschen haben ihre ~e verwirkt, 647
- Ungerechtigkeiten passieren gewöhnlich aufgrund einer bedauernswerten Unkenntnis des Mitarbeiters über seine Rechte, 776

## Recht (Forts.)

- Urteilsvermögen und, 755
- Versagen, einen Wissensbericht einzureichen, macht einen zu einem Mitschuldigen, 685
- Versäumnis, gegenüber Missetätern, die sich gegen uns vergehen, unsere üblichen Rechtsmaßnahmen zu ergreifen, wird schließlich zu einem Chaos führen, 793
- Verwandschaft mit Ethik, 381
- Vorrechte und Privilegien für Beauftragte und Mitarbeiter eines Bereichs, der in einem Zustand von Notlage ist, sind zeitweilig aufgehoben, 717
- Wahrheit und, 771
- wann es auf den Plan tritt, 388
- wenn der Einzelne darin versagt, Ethik in Ordnung zu bringen, ergreift die Gruppe ihm gegenüber Maßnahmen, 380
- wenn persönliche Ethik auf allen Dynamiken vorhanden ist, sind Rechtsaktionen der dritten Dynamik keine Hauptanliegen mehr, 390
- widerrechtliche Degradierung, Versetzung oder Entlassung, 767
- wie Sie Recht haben können, 409
- wird angewendet, wen das unethische und zerstörerische Verhalten des Individuums beginnt, sich zu stark auf andere auszuwirken, 388
- wird nur angewendet, nachdem das Individuum darin versagt hat, Ethik bei sich selbst anzuwenden, 390
- wird zum Selbstzweck, 380
- wo wir versagen, unsere eigene Verwaltung, Technologie und unsere eigenen Rechtsverfahren auf die Gesellschaft um uns herum anzuwenden, werden wir versagen, 792
- Wog-Gerichte sind wie ein Würfelspiel, 794
- Wog-Gesetz und Gerichte, 559
- woraus es besteht, 774
- wurde entwickelt, um die Unschuldigen und Anständigen zu schützen, 388
- ziviles Komitee der Beweisaufnahme und, 758
- Zustand Gefahr und, 447

## Rechtfertigung

- alles beiseite stoßen, 607
- an anderen etwas aussetzen oder ihnen die Schuld zuschieben, 398
- Anstrengung, die Größe und den Druck des Overts abzuschwächen, 398
- Ausreden dafür, dass man weggeht, gewöhnlich einfach Rechtfertigungen, 807
- Bemühen, den Wert oder die Bedeutung des Angriffsziels, gegen das der Overt begangen wurde, zu schmälern, 398
- Degradierung und, 398
- Kritik und, 398
- Mechanismus, der dahinter steckt, 397
- sich aus den eklatantesten Unrechtmäßigkeiten herausreden, 406
- was einem Schuldbekennnis gleichkommt, 397

## Rechthaben

- Bemühen, Recht zu haben, ist das letzte bewusste Streben einer Person auf ihrem Weg hinaus, 405
- es gibt kein absolutes ~, 406
- inwohnender Impuls, zu versuchen, im Recht zu sein, 406
- verzweifelte ~, 408

## Rechtskodizes

- Disziplin vor den, 757
- Grund, weshalb wir haben, 791
- Scientologen und Mitarbeiter stimmen, indem sie Posten oder die Mitgliedschaft annehmen, damit überein, sich daran zu halten, 757
- sichere Arbeitsstelle, eine friedliche Org, 764
- Studenten, Preclears und, 757
- wann sie voll in Kraft sind, 758

## Rechtskodizes (Forts.)

- Zuweisung des Zustandes von Notlage suspendiert die, 758

## Rechtsprechung, 757

### Rechtswesen

- LRHs Hut, 133
- versteckter Fehler, 407

### Rede

- Freiheit der, 650

### Red Tags

- bei Mitarbeitern und Beiträge leistenden PCs, 344

### Regel

- improvisierte, 761
- in Zeiten von Belastung erdacht, 34
- kann falsch sein, 550
- keine Regeln und Vorschriften für Studenten, außer den Rechtskodizes, 759
- wann man sagen soll, zur Hölle mit den Regeln, 550

### Regelung

- für Saint Hill beachten, 130

### Regieren

- England regiert die einzelnen Bürger der Kolonien, 737
- kein politisches System ist in irgendeinem Grade besser, als diejenigen, die es benutzen, um zu regieren oder regiert zu werden, 651
- was geschieht, wenn der Staat beginnt, das Individuum zu regieren, 736
- wie Russland Leute regiert, 735

### Regierung

- 20. Jahrhundert, 139
- Abhängigkeit von Spionageberichten, Polizeiberichten, usw, 224
- Angriffe von, 12
- Austausch Zustand, von, 351
- beste Garantie für Stabilität, 58
- Buchhaltungsbilanzen für Regierungen, nicht für das Management erstellt, 733
- deren Richtlinien unreal sind, gehen unter, 221
- destruktive Produkte, 624
- durch Krawall und Einschüchterung, 761
- Effizienz von, 720
- Einmischung, 561
- Formel, um eine tote Regierung wiederzubeleben, 53
- für das Individuum unterdrückerischste Form der Regierung, 738
- Gesetz der dritten Partei und die, 667
- Handhabung von Dev-T einer, 793
- höchste Fertigkeit ist zu morden, 123
- macht Geld, 748
- Marx hat das Grundproblem der Regierung weder gekannt noch gelöst, 738
- mit ihrem eigenen Kram beschäftigt, 123
- Personen von der Todeslagerschule in Leipzig, Deutschland einsetzen, 303
- Recht und, 380
- schlechter Ruf, Grund für, 303
- schon sehr lange tot, bevor diese Tatsache entdeckt wird, 53
- Unterdrückung und, 561
- verbreitet Scientology an, 535
- Verhalten von Regierungen, die auf dem absteigenden Ast sind, umkehren, 140
- versuchen Individuen zu regieren, 736
- warum sie als Organisation ein Endprodukt aus Aufruhr, Krieg und einem verschmutzten Planeten haben, 303
- warum sie nicht arbeiten, 122
- was sie hauptsächlich falsch gemacht haben, 139
- Zentralregierung, 735
- Zustand von Notlage und, 720

## **Regierung der Vereinigten Staaten, 287**

Fehlen von Hüten, 287  
Scientology versus, 654  
verschwindet regelmäßig, 737

## **Registrar**

Bestand an Reserve-Registrarpersonal in  
Ausbildung, 528  
der Auditingstunden zuweist, 189  
Leitende Direktoren, die Registrarsarbeit machen, statt  
Registrare zu beschaffen, 827  
Person aus der Öffentlichkeit wird niemals gebeten  
sich zu entscheiden oder auszuwählen, 554  
schreibt die Person ein oder nicht, 563  
Werbeaktionen von, 529

## **Registration**

als Aktion, die der Org Einkünfte verschafft, 109  
Leitende Direktoren, die Registrarsarbeit machen, statt  
Registrare zu beschaffen, 827  
Registration per Telefon in Stadtbereichen, 534  
Unterabteilung 6 und, 529

## **Regulierung**

keine Regeln und Vorschriften für Studenten außer  
den Rechtskodizes, 759  
Standards einer Scientology-Gruppe, 646

## **Rehabilitation**

auf die Dauer rehabilitiert unser Recht wirklich, 792

## **Reichtum**

Fernsehen und Filme erzählen einem, dass Raub der  
einzige Weg ist, um reich zu werden, 352  
warum eine Gegend arm und die andere wohlhabend  
ist, 117

## **Reichweite**

Ausdehnung seines Geltungsbereichs und Verstärkung  
der grundlegenden Zielsetzung, 842

## **Reihenfolge**

bei jeder Aktivität gibt es eine Reihenfolge von  
Aktionen, 99  
korrekte Reihenfolge ist Sein-Tun-Haben, 333  
Partikel fließen in einer Reihenfolge, 98

## **rein**

ein Mensch mit reinem Herzen kann nicht verletzt  
werden, 411

## **Rekrutieren, Rekrut**

ein Zustrom von neuen Rekruten neigt dazu einen  
Bereich aus dem Gleis zu werfen, 625  
ins Schmarotzertum verdrehen lassen, 114  
keine effektive Aufmerksamkeit auf, Grund dafür, 827  
Leute mit niedrigen Statistiken, Auswirkungen, wenn  
man sie hereinlässt, 709  
Lösung für Musical Chairs ist Anwerben und  
Einstellen, 571  
nie bemerken, dass eine Org vorhanden ist, die Posten  
hat, 185  
rekrutieren nur schwere LSD-Fälle und Fälle, die  
ständige Betreuung brauchen, 344  
Rekrutieren und Handhaben von FSMs, um PCs und  
Studenten hereinzubekommen, 535  
Schilder, um neue Mitarbeiter zu gewinnen, 527  
Unterlassungen beim Anwerben, 320  
Zustände, Bestrafung, neue Mitarbeiter und neu auf  
Posten, 432

## **Rekurs**

Definition, 778  
Ergebnis davon, keinen Rekurs einzulegen, 778, 781  
Formen von, 778  
keine höhere Führungskraft der Org kann als  
beteiligte Partei in Berufungsangelegenheiten  
genannt werden, wenn ein Untergebener darum  
ersucht, 758  
Komitee der Beweisaufnahme als, 758  
Konsequenzen davon, nicht zu beantragen, 779  
maximaler, 778

## **Rekurs (Forts.)**

Mitarbeiter und, 767  
Petition braucht jemandes Recht auf Rekurs nicht  
auf, 784  
Petition versus, 766  
Studenten und Preclears und, 766  
Ungerechtigkeit, Rekurs von, 758, 761, 763  
unrichtigerweise entlassen, degradiert oder versetzt,  
Handhabung, 763  
von Bestrafung gemäß direktem Befehl, 799  
zu Off-Policy- oder Out-Tech-Befehlen, 599  
zur Überprüfung einberufenes Komitee der  
Beweisaufnahme, 779

## **Release**

alle Mitarbeiter haben das Recht, Hervorbringen von  
Release-Zuständen und Klären zu verlangen, 57  
alles, was Sie in einer Org tun müssen, ist, Leute zu  
einem Release zu bringen und zu klären, 90

## **Religion, religiös**

Scientology ist überkonfessionell, 647  
Unterstützen der Freiheit der, 650

## **Religionsfreiheit, 60**

## **Renovierung**

Durchführung von Programme zur, 537

## **Reparieren**

das, was produziert wird, reparieren oder  
korrigieren, 328  
Quantität, Qualität und Existenzfähigkeit der  
Reparatur der Org, 330  
Scientology repariert sich selbst, 545

## **Reparatur von Ethik oder Tech**

Reparatur vergangener Ethikzustände, 503

## **Reserven**

geben der Org einen guten Ruf, 530

## **Respekt**

einem Auditor muss Achtung erwiesen werden, 619  
Manieren und, 167  
wichtigste Bausteine für, 158

## **Ressourcen**

Machbarkeit und, 836  
Sea Org scheint unbegrenzte Ressourcen zu  
haben, 661  
strategische Planung und, 835

## **Restimulieren**

ein Individuum, das restimuliert wurde, handelt  
schlechter, 652

## **Resultate, Ergebnisse**

Handhabung, wenn sie nicht auftreten, 673

## **Review**

Student, der sich entgegen den Ethik-Kodizes verhält  
darf nicht zu Review beordert werden, 765

## **Revolve**

gegen Moralregeln und Out-Ethik, 387  
HCO ordnet andere Scientologen zur Hilfeleistung ab,  
in Zeiten von, 759  
Kind revoltiert gegen Eltern im Teenageralter, 749  
Wohlfahrtsprogramm garantiert, 291

## **Revolution**

Beitragen versus, 567  
folgt, wenn eine Gesellschaft durch Bestrafung  
schließlich sehr wenig produziert und dennoch  
sehr viel ernähren muss, 140  
Wohlfahrtsstaat und, 567

## **Rezeption**

als Aktion, die der Org Einkünfte verschafft, 109  
Änderung des Wohnsitzes oder der Telefonnummer  
wird an ihn berichtet, 135  
Erscheinungsbild und, 157  
Mitarbeiter, die an der Rezeption herumlungern, 162  
Werbeaktionen der, 527



## Richtigkeit, richtig

- absurde Argumente und, 406
- angesichts eklatanten Unrechts, darauf beharren, im Recht zu sein, 407
- annehmen, jedermann wolle, dass die Dinge richtig laufen, 661
- Befolgung und, 662
- Beharren darauf, im Recht zu sein, hat nichts mit Richtigkeit des Verhaltens zu tun, 407
- Definition von richtig, 607
- Dinge laufen deshalb richtig, weil man verursacht, dass sie richtig laufen, 664
- Dynamiken und, 385
- entscheidender Test für einen Thetan ist seine Fähigkeit, Dinge dazu zu bringen, richtig zu laufen, 242, 607, 624
- es wird alles gut herauskommen, 787
- Fähigkeit Dinge richtig zum Laufen zu bringen, 607, 624, 242
- Fähigkeit, im Recht zu sein rehabilitieren, 408
- geistig gesunde Menschen bringen die Dinge richtig zum Laufen, 624
- HCO-Ethik-Kodizes lassen Sie wissen, wann Sie Recht und wann Sie Unrecht haben, 761
- ich versuche öfter richtig zu liegen als falsch, 733
- Kulturen sterben da Dinge nur solange richtig liefen, wie nichts schief ging, 607
- letzte Verteidigung eines jeden Wesens heißt mache es von vornherein richtig, 612
- richtige Methoden, etwas zu erledigen, werden technische Verfahren oder Tech genannt, 70
- Sie müssen in der Mehrzahl Ihrer Entscheidungen richtig liegen, 128, 662
- Stoff, aus dem Überleben gemacht ist, 407
- Thetan versucht im Recht zu sein, 407
- Überleben und, 385
- vollständig Recht haben würde unendliches Überleben bedeuten, 385
- Vorstellung von, 384
- was richtig ist und was falsch ist, kann nicht unbedingt für jedermann definiert werden, 405
- Wichtigkeit, auf Posten ursächlich, korrekt und entschieden zu sein, 128

## Richtlinie

- Änderungen in, 28
- basieren auf den grundlegenden Gesetzen des Lebens, 76
- Beauftragte, die Richtlinien herausgeben, während sie darauf warten, dass die Firmenleitung ihnen Anweisungen erteilt, 779
- Befolgen oder Anwenden von Richtlinien, jemanden dazu bringen, Richtlinien zu befolgen, 37
- Befolgen oder Anwenden von Richtlinie, Versäumnis, Richtlinie zu befolgen, 31
- Befolgen und Anwenden, Verantwortung eines Mitarbeiters, 134
- Benutzen von Richtlinien, um Tätigkeiten zu stoppen, 584
- Beziehung zu, 576
- Buch kann Richtlinie werden, wenn es durch einen Richtlinienbrief dazu erklärt wird, 29
- Büro von LRH Richtlinie, 719
- Definition, 27, 32, 75, 207, 575
- Direktiven, allgemeine und spezifische Anordnungen verfallen, wenn sie nicht als Richtlinie wiederherausgegeben werden, 28
- Durcheinander aufgrund von Unwissenheit über oder Abwesenheit von, 59
- einzige Grund, warum jemand gute Richtlinien bekämpft, 30
- Erfahrung und, 28, 31, 32, 74
- ermächtigt Leute dazu, Anweisungen zu erteilen, 580
- es ist daher gesunder Menschenverstand, die Richtlinien zu befolgen, 597
- existieren, um das Getriebe zu beschleunigen und eine Arbeit ausführbar zu machen, 693

## Richtlinie (Forts.)

- Expansion und, 32, 42
- falls jemand auf einem Posten oder im Leben eine nachteilige Wirkung erfährt, dann kennt er die entsprechende Tech oder Richtlinie dafür nicht oder hat sie nicht angewandt, 316
- Fehlinterpretation oder erneute Interpretation, die in Verlust oder Zerstörung resultiert, 594
- Formel für, 37
- Führungskraft muss dafür sorgen, dass Richtlinien befolgt werden, 218, 221
- Führungskraft stellt sicher, dass Organisierungstafeln und Richtlinien existieren und befolgt werden, 221
- funktionieren, wenn Sie sie anwenden, 74
- Funktionsfähigkeit der Verwaltung erhalten, 75
- gefährlich einen unrichtliniengemäßen oder Out-Tech Befehl zu befolgen, 600
- glauben, dass die Richtlinie falsch ist oder sie der eigentliche Grund des Problems ist, Handhabung, 204
- Größe der Org und, 31
- grundlegende Zielsetzung und, 32, 33
- Gruppenübereinstimmung und, 575
- High-Crime-Checkouts auf, 83
- Idee allgemeiner Richtlinie auf Situationen ausweiten, auf die keine Richtlinie zutrifft, 30
- jedes Versagen in Grundlagen und Richtlinien ist Unwissenheit über sie, 5
- kein Beauftragter oder Scientology-Mitarbeiter darf sie mißsachten, 29
- keine Scientology-Org-Richtlinie, wenn nicht von L. Ron Hubbard geschrieben oder autorisiert, 27
- kein exaktes deutsches Wort für, 575
- Klarstellung von Fragen über, 45
- Konferenz-Weiterleitung wird für Gesuche um Richtlinien verwendet, 191
- lassen eine Gruppe leben und atmen, 221
- legen den Nachdruck auf die Produktion und Vermittlung eines ehrlichen, nicht gesquirrten Produkts, 44
- leitet die Herausgabe von Projekten und Programmen, 576
- Leute, die Richtlinien nicht lernen wollen oder können, 215
- macht Orgs zu Orgs und hält ihre Flows schnell und ihren Aufbau unkompliziert, 207
- mit Richtlinien auf dem Laufenden bleiben, 213
- müssen mit Richtlinien vertraut sein, um zu erkennen, ob etwas durch Richtlinien behandelt ist, 217
- neue Verfahren versus, 71
- nicht eingehalten, Effekt auf die Mitarbeiterbezahlung, 637
- nicht richtliniengemäßer Befehl, 600
- oberste organisatorische Richtlinien, die es gibt, 204
- OEC-Bände enthalten sämtliche herausgegebenen Richtlinien, 6
- on-policy, 74
- Richtlinie befolgen oder anwenden, Definition, 30
- Richtlinie kennen, Richtlinie nicht kennen, Auswirkungen, 30, 219
- Richtlinie kennen, um bekannt zu sein, muss sie existieren und auffindbar sein, 220
- Richtlinien befolgen und anwenden, warum es vernünftig ist, 70
- Richtlinien bekannt, Richtlinien unbekannt, die Wirkung von, 212
- Richtlinienbriefe kennen, 216
- Richtlinien der Regierung, 221
- Richtlinien existieren einzig, um dafür zu sorgen, dass die Arbeit erledigt wird, und um Punkte der Übereinstimmung zu etablieren, die Verkehrsflüsse ermöglichen, 584

## **Richtlinie (Forts.)**

- Richtlinien folgen oder sie anwenden, eine Organisation muss reale, lebendige Richtlinien haben und diese respektieren und verwenden, 70, 221
- Richtlinien kennen, nicht kennen, Auswirkungen, 60, 575
- Richtlinien kennen, Richtlinien leicht erlernbar machen, 32
- Richtlinien kennen, ungewöhnliche Lösungen werden vorgeschlagen weil Richtlinien und Befehle nicht gekannt werden, 243
- Richtlinien schaffende, Ernennungen aussprechende Stufe in Aktion, 779
- Richtlinien verdrehen und Tech verfälschen, 93
- Richtlinien verstehen, 49
- Richtlinien von Regierungen, 31
- schlechte oder destruktive Richtlinien, 34
- schlechte Richtlinien, 221
- Schwierigkeiten damit, weil man sie nicht kennt oder nicht verwenden kann oder nicht verwendet, 693
- sehr übergeordnete Org-Richtlinien, 205
- Sektion für Überprüfung, 719
- Spitzenmanagement kann nicht vorhersagen, welche Richtlinien von seinen Untergebenen aufgestellt werden, 577
- Standard Admin wird nur verkompliziert durch die Unfähigkeit von Leuten, die von Richtlinien verlangten Aktionen zu konfrontieren und durchzuführen, 71
- Theorie von, 42
- „Tut mir leid, das ist gegen die Richtlinien“, 213
- Übereinstimmung über Richtlinien, 31, 71, 217, 221, 575, 584
- übergeordnete Richtlinie, 564
- Überleben und, 42, 221
- unabhängig aufgestellte Richtlinien kommen standardgemäßen Programmen in die Quere, 190
- ungewöhnliche Lösungen versus, 243
- ungewöhnliche Verwendung, Unwissenheit oder Nichtanwendung = Zusammenbruch, 70
- unrichtliniengemäßer Befehl, 696
- Ursprung von, 27
- verlangt das Zeigen der exakten Richtlinie oder Tech, 600
- Verletzung, versäumen Vorfälle zu berichten, bei denen die Richtlinie über externes Auditing verletzt wird, ist ebenfalls verwerflich, 638
- Verstöße versus, 34
- Verwaltungsherabsetzungen und, 80
- Verwendung von Anweisungen oder Richtlinien, um Probleme zu schaffen, 585
- vom Spitzenmanagement entwickelt und herausgegeben, 576
- vom Urheber der Richtlinie Anweisungen zu verlangen bzw. Richtlinien von unautorisierten Quellen zu akzeptieren, 575
- von Mitarbeitern wird erwartet, sie zu kennen oder sie nachzuschauen, 212
- während sich Richtlinie im Anpassungsprozess befindet, halten wir uns an die bekannte Richtlinie, 558
- warum sie erfolgreich sind, 335
- was sie umfassen, 75
- Wegwerfen von Richtlinien, Verfahren, 35
- Weisheit der, 36
- wenn es nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr, 581
- wenn es nicht in einem Richtlinienbrief steht, ist es keine Richtlinie, 29
- wer sie herausgeben kann, 27
- Widerwillen gegen Richtlinien, Ursache von, 221
- wie sie verloren gehen, 79
- Wirkung vom Erfinden und Ergänzen von Richtlinien, ohne sie durch die Kanäle zu senden, 220
- woher sie stammen, 34

## **Richtlinie (Forts.)**

- zielen darauf ab, eine fortgesetzte und sich ausweitende Nachfrage sicherzustellen, 44
- Zusammensetzung von, 32

## **Richtlinienbrief der Vorstände**

- für das Nichtbefolgen kann kein Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden oder ein Gericht gehalten oder diszipliniert werden, 598
- widersprechen HCO PLs oder LRH EDs, 345

## **richtliniengemäß, on-Policy, 74**

- Auswirkungen, wenn man on-Policy ist, 70
- Definition, 70

## **Risiko**

- operieren mit einem, 612

## **Rituale**

- beten Sie unsere Rituale nicht an, 550

## **Robert's Rules of Order, 837**

## **rohe Daten**

- Definition, 38

## **Rohmaterial**

- das Erhalten des Rohmaterials, um das Endprodukt zu erschaffen, 330

## **Rollen, die Sache ins ~ bringen, 550, 552**

## **Rom**

- Aufbruch in Rom, Ursache dafür, 749
- Cäsar ruinierte das reibungslose Voranschreiten Roms, 43
- Inspektion vor dem Tatbestand, 561
- Mussolini-Imperium, in dem nur Rom Entscheidungen fällen konnte, 128

## **Route**

- Definition und Beschreibung, 122
- Öffentlichkeit bzw. externem oder internem Verkehr korrekte Routen und Terminale geben, 571

## **Rückerstattung**

- Auditoren, C/Se und, 344
- Leitender Direktor, der die größte Anzahl von ~ hat, 827
- sofortige Rückerstattung des Geldes an einen nicht zufriedenen PC, 220
- Zurückerkatten von zu viel gezahlten Beiträgen (für Bücher), 551

## **Rückfrage**

- beantworten Sie die Fragen der Leute, 125, 165, 565
- Dev-T-Rückfragen, 212
- Klarstellung von Fragen über Richtlinien, 45
- können auf eine Zeitmaschine gesetzt werden, 184
- stellen Sie sicher, dass alle Fragen der Studenten beantwortet werden, 90
- über Ihre Pflichten auf einem Posten, Handhabung, 136

## **Ruf**

- HCO-Ethik-Kodizes und das Recht schützen die Arbeitsstelle und, 761
- HCO-Recht schützt Arbeitsstelle und, 757
- schlechter Ruf für die Org oder Regierung, Ursachen für, 303
- Werbeaktionen, um den Ruf der Org zu erhöhen, 530

## **russische Revolution**

- dritte Partei und die, 667

## **Russland**

- Beschreibung der wirtschaftlichen Zustände in, 735
- Hauptproblem, 335
- Imperialismus, Kolonialismus und, 143
- Management ging aus Verzweiflung in die Politik, 141
- Produkt ist Revolution, 335
- Sein-Tun-Haben-Zyklus, 335
- und Revolution, 335

## Russland (Forts.)

warum Experimente in totalitären Staaten mit  
Gemeinschaftseigentum, verkümmern und  
fehlschlagen, 627  
wie Russland Leute registriert, 735

# S

## Saenz, Manuela

Befreierin und Gefährtin von Simon Bolivar, 463  
fantastischer Geheimdienststoffizier, 472  
ihr erster Fehler, 471

## Saenz, Manuela

ihr Fehler war, dass sie darauf wartete, aufgefordert zu  
werden, 472  
ihr tödlichster Fehler, 471  
Schauspielerin, nur für das Theater, 472  
sie war nicht unbarmherzig genug, um seinen Mangel  
an Unbarmherzigkeit auszugleichen, und nicht  
vorsorglich genug, um seinen Mangel an  
Vorsorglichkeit auszugleichen, 472  
Tragödie von Manuela Saenz als Geliebte Bolivars, 471  
verletzte die Machtformel, 471

## Saint Hill, SH

gesamtes Material der Saint-Hill-Kurse ist in  
Gebrauch, 19  
Regelungen für Saint Hill beachten, 130  
Standards von, 648  
verlangen, dass Mitarbeiter nach Saint Hill zur  
Ausbildung geschickt werden, 57

## Sauberes säubern, etwas

Definition, 243

## Sauberkeit

Goodwill und, 158  
Respekt und, 157  
saubere HGC-Räumlichkeiten, 531  
von Büros und Räumlichkeiten, 125, 134  
von Menschen, 624  
von Mitarbeitern, 135, 153, 158  
Werbeaktionen und, 537

## Saubermachen, zugeteilter Bereich, 157

## Schablone

Adresso-Sektion schneidet eine Adressplatte oder  
Schablone für jeden Buchkäufer, 722

## Schaden

achtlos oder böseartig und bewusst,  
Belastungszustand, 486  
auf dem freigemachten Posten dem Mitarbeiter von  
Entlohnung abgezogen, 273  
beschädigte Ausstattung, wer ist verantwortlich  
dafür, 627, 630  
Hauseigentümer zugesprochene Schadensersatz-  
Zahlungen, 645  
Nichtbefolgung von Richtlinien und, 32  
Tatsache des Weggehens dazu zu benutzen, eine Org  
oder ihr Personal zu schädigen, 808  
Versagen angesichts von Umständen die  
Verantwortung zu übernehmen oder die Initiative  
zu ergreifen, die, wenn sie nicht in Ordnung  
gebracht werden, anderen schaden oder zu  
beachtlicher Mehrarbeit führen, 620  
weil eine dringende Mitteilung nicht mit EILT  
gekennzeichnet worden ist, 183

## Schadenersatz

Comm-Ev kann in Fällen von Ungerechtigkeit  
verlorengegangene Bezahlung zusprechen, aber  
nicht Schadenersatz, 758

## Schadensbericht, 698

Definition, 687

## Schaffner, 283

## Scharfrichter, Henker

jemand wird zu seinem eigenen, 383  
Leute, die versuchen, mich zum Scharfrichter zu  
erwählen, 399

## schaun, Schauen

Person die nicht hinschauen kann oder will, 829  
Vorgesetzte können nie Mutmaßungen darüber  
anstellen, was Dinge aufhält. Sie müssen  
hinschauen, 732

## Schecks, die auf Vertrauensbasis erhalten werden

Definition, 798

## Scheidung

Grund von, 410

## scheitern

warum wir nicht scheitern dürfen oder anderen  
erlauben zu scheitern, 149

## Schema

verschiedene Schemata von Org Boards, 98  
Zweck des Org-Schemen, 104

## Schicksal

wovon Ihr Schicksal abhängt, 18

## Schlachtplan

Definition, 833  
einzelner Mitarbeiter ist verantwortlich für, 840  
Mitarbeiterversammlung und, 840  
Planung und, 833, 834  
Produktion und, 833  
Richtlinie bezüglich, 833  
wöchentliche Zustandsformeln und, 501

## schlecht

Bank wurde gemacht, um Leute, die nicht schlecht  
waren, davon abzuhalten, schlecht zu  
werden, 652  
dem entgegenstellen, was die Leute für schlecht  
befinden, 161  
Leute halten sich selbst für schlecht und trachten auf  
jede nur mögliche Weise danach, andere vor sich  
selbst zu schützen, 401  
Leute sind niemals so schlecht, wie sie denken, dass  
sie seien, 401  
wie jede Doingness schlecht wird, 400

## Schlechte, das

die Bank versucht ~ fortbestehen zu lassen, 13

## schlechte Manieren, 166

## schlechte Nachrichten

Formel die Anzuwenden ist, wenn man schikaniert  
wird, 230

## schlechte Stellen

in einer Organisation, wie sie erkannt und korrigiert  
werden können, 689

## Schlüssel

Richtlinienbrief für die Ausgabe von, 634

## Schlüsselbeauftragter, 634

## Schlussfolgerung

akzeptieren Sie niemals Schlussfolgerungen eines  
Untergebenen, 205

## Schmarotzertum

Beispiele, 143

## Schmerz

angenommen, Scientology könnte wirklich jemanden  
von ~ befreien, 648  
gut sein und, 403  
Overt-Handlungen und, 403  
schränkt ein, warnt, sperrt ab, verwehrt, 403  
Überleben und, 383  
warum man den Schmerz im eignen Arm erleidet,  
wenn man dem Arm des anderen einen Schlag  
versetzt, 403

## Schranken, in Schranken halten

wenn eine Führungskraft sich überarbeitet fühlt, sogar nachdem jemand sich um allen Dev-T kümmert und ihn in Schranken hält, 740

## Schreibtisch

Entfernen von Kommunikationspartikeln vom Schreibtisch anderer Leute, 244  
gepflegt und ordentlich, 125  
laufende Arbeit, Mitteilungszettel in Schreibtischschubladen legen, 181  
Löcher in die Absätze machen, indem er sich ausruht auf, 200  
Mitarbeiter, die einen haben müssen, 181  
Mitteilungszettel oder Kommunikationsmaterial in Schubladen legen, 271  
sauber und ordentlich, 134  
seinen eigenen Schreibtisch und seine Linien überwachen, 253  
sitzt am Schreibtisch, handhabt Mitteilungszettel, Führungskraft bleibt unwissend, 193  
Telegramm oder Telex, Platzierung, 181  
zulassen, dass sich Mitteilungszettel (oder Briefe) anhäufen, 179-180

## Schreibtischkräfte

körperliche Bewegung und, 155

## Schriften

Psychologie, Psychiatrie und religiöse Texte, 544

## Schrumpfung

Britannien und, 44  
Expansion versus, 42, 50  
Formel, um eine schrumpfende Org zu retten, 53  
Gründe für das Schrumpfen von Orgs, 50, 113  
Grund, warum Orgs schrumpfen, 31  
Out-Ethik verursacht, 679  
Überleben versus, 42  
Ursachen von, 31, 679  
wie eine Org ihren eigenen Zustand der Expansion oder ~ bestimmt, 352

## Schuld

Schuldbekanntnis, 397  
Untersuchung einer Person oder die Untersuchung der Vergangenheit ist der erste Schritt, der den Menschen von seiner eigenen Schuld befreien wird, 395

## Schulden

nicht erfüllte Mitarbeiterverträge und, 640, 641  
Schulden machen, 351  
Unterabteilung 7 sammelt ausstehende Beiträge mittels monatlicher Spendenauszüge ein, 530

## Schurkerei

scheinbarer Triumph der, 386

## Schutz der Technologie, 22

## Schutzmarke

von Scientology, deren Schutz vernachlässigen oder unterlassen, 800

## schwarze Propaganda, 771

## Schwärze von Fällen

Anhäufung der eigenen Lügen des Falles oder der von anderen, 415

## Schwerverbrechen

Aufhebung von Zertifikaten, Klassifizierungen und Belohnungen für, 79  
es ist ein Verstoß, irgendeine mündliche oder schriftliche Anweisung oder Direktive entweder zu befolgen bzw. ihr zu gehorchen oder sie herauszugeben, die im Widerspruch zu irgendetwas steht, was in HCO PLs oder HCOBs niedergelegt ist, oder etwas daran verändert oder irgendetwas davon, 596

## Schwerverbrechen (Forts.)

Handlungen, die den KSW-Richtlinienbrief verletzen sind, 11  
Liste von technischen Herabsetzungen, 19  
öffentlich von Scientology weggehen oder unterdrückerische Handlungen zu begehen, 805  
Versagen Verantwortung zu übernehmen und Versagen mit Initiative zu handeln in Umständen, die, falls nicht gehandhabt, Schaden an anderen und beachtliche Mehrarbeit verursachen, 620  
Verwaltungs-Herabsetzungen, Liste von, 80

## Schwerverbrechensbericht

Definition, 688

## Schwierigkeiten

einzige wirkliche Schwierigkeit, die Scientology Organisationen jemals haben, 4  
forschen Sie immer nach der wahren Ursache von, 204  
Fragen zum Feststellen des Bereiches, 439  
Leute, die ihre Arbeit verrichten ohne jeden anderen in Schwierigkeiten zu bringen, 223, 258  
Organisationen, von denen die meisten Schwierigkeiten kamen, 17  
Schwierigkeiten oder Aufruhr zu verursachen ist eine feindselige Handlung gegen die Organisation, 129  
Ursachen für ~ in Organisationen, 304  
Ursache von, 12, 159, 320  
wie der Grundstein für unsere schweren Zeiten gelegt wurde, 161  
wie sich Heraushalten von, 600  
woher die meisten unserer Schwierigkeiten herrühren, 618  
Zivilisation hat Schwierigkeiten, weil sie nichts über Hutausbildung gewusst hat, 257

## Scientologie

Ablehnen, schlecht über Scientology zu sprechen oder sie gegenüber Außenstehenden zu kritisieren, 647  
besserer Ort, 653  
bietet HCO in Zeiten von Belastung Unterstützung, 759  
Clearing ist jetzt für jeden erreichbar, 89  
dürfen Mitglieder jeder politischen Gruppe sein, 655  
einfach die Tatsache, dass SIE es schaffen, ist kein Grund, dass die Welt es schaffen wird, 545  
Funktionsfähigkeit der Verwaltung erhalten, 75, 76  
gemietete Quartiere, Verantwortung für, 645  
haben genug Mut ihrer Vergangenheit und ihren Missetaten ins Auge zu sehen und sie wieder gutzumachen, 646  
haben ihren Gesichtspunkt verloren, dass Dianetik und Scientology neu sind, 544  
Kodex eines Scientologen, 649  
lassen Sie ihn niemals ein halbherziger Scientologe sein, 17  
machen eine geistig gesündere Welt, 650  
machen eine vernünftiger Welt, 653  
missbilligen oder Menschen davon abhalten, auditiert zu werden, 647  
Person muss nicht Scientology kennen, um Mitglied zu sein, 647  
Scientologe, der es unterlässt, Scientology-Technologie und deren Verwaltungs- und Rechtsverfahren auf die Welt um ihn herum anzuwenden, wird weiterhin zu enturbuliert sein, um seine Arbeit zu tun, 792  
Scientologen im Feld sollten einen Hut haben, 291  
Scientology hat ausnahmslos in den Händen von Nicht-Scientologen versagt, 654  
seien Sie nicht so empfindlich gegenüber der öffentlichen Reaktion, 653  
stimmen überein, sich an HCO-Kodizes zu halten, 757  
unsere Erwartungen an uns selbst und andere höher schrauben, 618  
unsere Hüte als, 794

## Scientologe (Forts.)

- Vermieter stellt Schadensersatzanspruch gegen, 645
- wenn Sie ein Gefühl der Sicherheit brauchen, 787
- wie und warum wir dafür sorgen, dass die Arbeit erledigt wird, 149
- Wille zu handeln, 820
- wir werden eines Tages auf die Erde zurückkehren müssen, ganz gleich, was mit uns geschieht, 126

## Scientology, 3

- Ablehnen, schlecht über Scientology zu sprechen oder sie gegenüber Außenstehenden zu kritisieren, 647
- Ablenkungen von, 552, 677
- Anerkennungsbutton von einem Haufen Wogs über Bord werfen, 90
- auf standardgemäßer und unveränderter Scientology bestehen, 650
- Beispiel sein für die Wirksamkeit und Weisheit der, 650
- Bemühung, Schulter-an-Schulter, 549
- beste Neuigkeiten, die der Mensch je gehabt hat, 545
- beten Sie unsere Rituale nicht an, 550
- Dilettantismus und, 672
- einzigste Dinge, die uns hindern können, 18
- Entdeckungen auf dem Gebiet der Organisation sichern in die Geschäftspraxis, 4
- Ergebnis, wenn wir versagen, 18, 149
- Erhöhen der Stärke und Größe von, 650
- es gibt keine ethischere Gruppe auf diesem Planeten als uns, 15
- es ist eine neue Zivilisation, was wir haben wollen, 677
- Ethikpräsenz und, 661
- evolutionäre Gruppe, 550
- Fortschritte bezogen sich darauf, die Grundlagen besser in den Griff zu bekommen, 589
- führen einen ausgewachsenen Krieg gegen Unwissenheit und Versklavung, 318
- Gebiet der Heilung versus, 45
- Gesellschaft begibt sich unter uns, wie es geschehen wird, 761
- handhabt das wichtigste Gut – das Leben selbst, 709
- HCO PLs und HCOBs sind übergeordnete Daten, gemäß derer wir arbeiten, 596
- HCO-Recht gilt für die ganze Scientology, 757
- Integrität und, 162
- ist für Menschen offen, 616
- ist neu, 544
- ist nicht politisch und nicht ideologisch, 654
- je größer wir werden, um so mehr wirtschaftliche Mittel und um so mehr Zeit werden wir haben, um unsere Aufgabe zu erfüllen, 18
- kann Ihnen helfen, wenn Sie nicht Dinge unternommen haben, um ihren Mitgliedern zu schaden, 648
- kann nicht nach Recht in den Händen der Zivilisation Ausschau halten, 761
- Kegeln versus, 673
- keine geheimen Regeln in, 647
- kein größeres Spiel in diesem Universum als Scientology, 617
- kein Squirrel ist je imstande, unser Produkt zu duplizieren, 44
- Labyrinth, Scientology führt heraus, 22
- letztendlichste Produkt von, 50
- man sollte auch etwas anderes tun, 673
- meinen Teil der Verantwortung für Scientology zu übernehmen, 650
- Mission von Scientology, 104
- mit ganzem Herzen spielen, 128
- Mitarbeiter, die keine Scientologen sind, 646
- Neuheit von, 23
- öffentlich von Scientology wegzugehen, Schwerverbrechen, 805
- Öffentlichkeit erkennt uns an unserem MEST, 125
- Organisationszyklus, 103

## Scientology (Forts.)

- Planet wäre unser, 291
- Qualifikationszyklus, 103
- Qualität ist das Einzige, was zählt, 89
- repariert sich selbst, 545
- Schädigen, Handhabung, 409
- Schwierigkeiten entstanden durch Ungleichgewicht der Expansion, 50
- Service ist die Parole, 550
- sichere Umgebung und, 659
- Standards (Reihe von), Scientology-Gruppe hat, 646
- Stärke von Scientology in der Gesellschaft, wovon sie abhängt, 32
- technische Herabsetzungen und, 19
- überkonfessionell, 647
- Ursprungszyklus, 103
- US-Regierung versucht sie an sich zu reißen, 655
- versagte in den Händen von Nicht-Scientologen, 654
- Verwaltungspersonal bringt sie an die Öffentlichkeit und sorgt dafür, dass sie zufrieden ist, 55
- Weg hinaus aus diesem Hexenkessel, 544
- wenn es nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr, 581
- Wettbewerbe und Preise, 616
- wir dürfen unsere Ziele nicht mit willkürlichen Gesetzen verheddern, die unsere Sache nicht weiterbringen, 550
- wir haben die grundlegende Technologie der Ethik, 381
- wir haben ein Gut zu treuen Händen erhalten, das, wenn wir damit scheitern, uns, unsere Freunde, unsere Zukunft zu endloser Vergessenheit verdammt, 149
- wir haben es mit Menschen zu tun, und es geht uns um eine verbesserte Welt, 830
- wir können nur durch unser Versagen, ursächlich zu sein, gestoppt werden, 128
- wir liefern immer, was wir versprechen, 564
- wir müssen lediglich Bank-Dramatisierungen vermeiden, und alles gehört uns, 559
- wir sind die einzige Kraft, die der Auslöschung der gesamten Zivilisation zuvorkommen oder eine bessere bringen kann, 128
- wir sind wahrscheinlich die letzten freien Männer und Frauen auf Erden, 126
- wir werden gewinnen, wenn wir Scientology sind, nicht eine Menge isolierter Gruppen, 549
- wir werden in dem Ausmaß vorankommen, wie Dianetik und Scientology in den Händen von Auditoren funktionieren, 161
- wir werden überleben, weil wir zäh und hingebungsvoll sind, 17
- wird von allen Seiten von inkompetenten „Wissenschaften“ flankiert, 618
- würden wir diesen Planeten einfach so, wie wir sind, und nur mit dem, was wir wissen, übernehmen, 549
- Ziel von, 709
- Zielsetzung von, 144
- zusammengesetzt aus Leuten, die im Leben fähiger werden und ein besseres Leben führen wollen, 646

## Scientology 8–80

- C/S sollte ein Experte sein hinsichtlich, 589
- Grundprinzip des Motors besprechen, 292

## Scientology 8–8008

- C/S sollte ein Experte sein hinsichtlich, 589

## Security-Checking, 647

## See-Organisation

- Ethikpräsenz und, 661
- traditionelle Ethik der See-Organisation, 747

## Sehen, sehen

Leute, die nicht in der Lage sind, Ursache zu erkennen, können keine Probleme lösen, 207  
wenn man seinen Posten konfrontiert, wird man sehen, dass es Dinge zu erledigen gibt, 337

## sein

falsches persönliche Org Board, nur zu SEIN, 334

## sein, tun und haben, 333

Person, die keinen Lärm macht, aber niemals etwas zustande bringt, 608

## Sekretär

persönlicher Sekretär, 739

## Sekretär des leitenden Direktors

tippt die Protokolle von  
Mitarbeiterversammlungen, 838

## Sekretär des Sekretärs

Verantwortung für die Verteilung von  
Mitteilungszetteln, 179

## Sekretariell gezeichnete Anordnungen des leitenden Direktors, 28

## sekretariell gezeichnete Führungsanweisung

im Grunde eine LRH-Kommunikationslinie, 29  
von der Beratenden Versammlung herausgegeben  
werden, dürfen nur im Hinblick auf Sekretäre  
personelle Veränderungen vornehmen, 725

## Sekretäreinheit

Zweck, 179

## Sektion

Führungskraft mit sieben Sektionen,  
Handhabung, 741  
in seiner Sektion, die Aktion zu unternehmen, die  
wirbt, 538  
mit fortwährenden Abwärtsstatistiken oder  
zahlreichen Nichtbefolgungen oder Verstößen,  
Handhabung, 716  
Quecksilber-Personalszene lässt die Statistiken in einer  
Sektion zusammenbrechen, 810  
Sektion durch nachlässige Befehlslinien  
entmocken, 731  
spezialisieren und, 283  
Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 706  
Unterabteilung, die acht Sektionen und ihren Direktor  
hat, Handhabung, 740  
Zusammensetzung von Unterabteilungen  
und, 103, 739

## selbst, erste Dynamik, 338

Individuum, vollständige Wiederherstellung unserer  
selbst, 617

## Selbstabwertung

Definition, 662

## Selbstachtung

Ethik und, 392

## Selbstbestimmung

demonstriert bei uns selbst und auf unseren  
Posten, 127  
Ethik und, 378

## Selbstmord

Psychoanalyse und, 59  
SPs, die Selbstmord begehen würden, um zu  
verhindern, dass irgendjemandem geholfen  
wird, 709  
vollständige Freizügigkeit ist, 684

## Selbstzerstörung

Bestrafung für schädlich Handlungen, 389  
reiche Kriminelle aus Politik und Hochfinanz sind  
nicht glücklich, 392

## Service

Erwartungen der Öffentlichkeit, 565  
es ist mir egal, wie viele Regeln sie brechen, wenn sie  
gebrochen werden, um einander und der  
Öffentlichkeit selbstlos Service zu geben, 549  
Geben von, 571  
Grundprinzip eines Hutes ist, 568  
guter Service, Definition, 565  
Hut und, 570  
jeglicher Service ist besser als kein Service, 550  
ordnungsgemäßer versus nicht ordnungsgemäßer  
Service, 550  
Parole lautet SERVICE, 549  
Service beitragen, der im Hut umrissen ist, 568  
wesentlicher Bestandteil eines jeden Postens, 567

## Service-Faksimile

andere ins Unrecht setzen, 13, 570

## Sex

ist Wirkung, 610

## Short (Admiral), 32

## sicher

gehuteter Mitarbeiter ist sicher, 315  
sicherer Raum, versuchen, jemanden in einem  
sicheren Raum zu hüten, 318

## Sicherheit, 293

der Arbeitsstelle, 130  
des Individuums ist vollständig davon abhängig, dass  
die volle Wahrheit jeder Beschuldigung  
nachgewiesen wird, bevor irgendeine Maßnahme  
ergriffen wird, 775  
einzige Sache, die einem allgemeinen Gefühl der  
Unsicherheit abhelfen kann, 774  
Hutausbildung stärkt unsichere Personen, 293  
irgendeine Beschuldigung akzeptieren und danach  
handeln untergräbt -, 773  
Personen, die keine Hutausbildung haben, fühlen sich  
unsicher und werden schwach, 293  
persönliche Sicherheit des Mitarbeiters, PTS-Zustand  
und, 774  
Posten behalten gibt einer Person mehr  
Sicherheit, 293  
Sicherheit der Arbeitsstelle, 764

## Sicherheitsmaßnahmen

Nichtexistenzformel und, 430

## Sicherheitsversprechen

Beschreibung, 430

## Sitten, siehe auch Moralkodizes, 402

Verstöße gegen Glück und, 402

## Situation

abgeschlossene Mitarbeiterarbeit und, 202  
Beobachtung von Situationen vor dem Erteilen von  
Befehlen, 591  
Fortsetzen von Situationen durch Verweisen, 563  
grundlegende Aberration bei Situationen, mit denen  
falsch umgegangen wird, 204  
Handhabung von, 65  
in Ordnung bringen, 562  
Organisieren der Aktivität, damit sich die Situation  
nicht wiederholt, 438  
Org-Situationen retten, 205  
Versäumnis, sie abschließend zu handhaben, 242  
Versäumnis, Situationen endgültig in Ordnung zu  
bringen, 562  
Was sollte in einer gegebenen Situation entschieden  
werden?, 559

## Sitzung

unsere Sitzung mit der Gesellschaft, 756

## Sizilien, 666

## Skala

Beispiel, wie man es nicht macht, 357  
Definition, 357

## Skala (Forts.)

Erwartung und, 358  
geben Sie den Maßstab auf dem Diagramm an, 358  
Kurvenveränderungen, zu groß oder zu klein,  
Ergebnis, 357  
man braucht nicht eine Skala für mehr als eine  
Statistikkurve auf einmal bestimmen, 358  
richtig, Beispiel, 358  
richtige Skala ist die Essenz einer guten Darstellung  
der Kurve, 358  
versuchen Sie, leicht berechenbare Einheiten zu  
verwenden, 358  
wie man sie bestimmt, 357

## Sketch

über einen Vorgesetzten, der an einem Untergebenen  
einen illegalen Befehle herausgibt, 601

## Sklavenstaat

indem man die, 394

## Sklaverei, Sklave

Doingness und Bereitwilligkeit, 400  
es brauchte Jahrhunderte, um zu erkennen, dass  
Sklaverei verkehrt war, 545  
führen einen ausgewachsenen Krieg gegen  
Unwissenheit und Versklavung, 318  
LRH rebelliert dagegen, Sklaven zu schaffen, 128  
Mensch, dessen eigenen Taten nicht enthüllt werden  
können, 394  
warum Sklavengesellschaften immer verlieren, 122  
Weg zu, 200  
wenn niemand weiß, was als richtig und was als falsch  
erachtet wird, 761

## Sokrates

Ethik und Recht und, 378

## Solvenz

Lebensstandard und, 347  
Werbeaktionen, 538  
wie Solvenz erreicht wird, 538

## Sonntagsandacht

PES und, 110

## soziale Unruhen

Gründe für, 380

## Sozialismus

es gibt nichts wirklich daran auszusetzen, dass der  
Sozialismus Armen hilft, 141  
vorübergehende Lösung, die man leicht zu weit  
treiben kann, 141  
weshalb er scheitert, 735  
wie er Aufwärtsstatistik bestraft, 142  
wurde auf die Spitze getrieben, 141

## SP, siehe auch unterdrückerische Person, 709

Aktionen von, 91  
an Ethik weitergeleitet, 534  
darauf spezialisiert, Leute in einen Cave-in zu  
treiben, 92  
einer der besten Wege, sie zu entdecken, 138  
falsche Daten und, 489  
Führungskraft, die auf dem Weg ist, unterdrückerisch  
zu werden, 709  
ist nicht in seiner eigenen Valenz, ein SP hat keinen  
Gesichtspunkt, von dem aus er irgendetwas  
auslöschen könnte, 709  
kennzeichnen als, 672  
machen Sie den SP ausfindig und schießen Sie, 674  
nur SPs werden abhauen, 677  
Off-Policy, destruktive Befehle und, 599  
verrückt wird, 660  
schlechte Tech und, 673  
seine Absichten sind jeder anderen Absicht  
entgegengesetzt, 660  
warum ein SP ein Nicht-Konfrontier-Fall ist, 709  
was sie befürchten, 91  
werden an der Wurzel von jedem schlechten Zustand  
gefunden, 674

## SP (Forts.)

wissentliche Verwüstung, die ein SP verursachen  
kann, 709  
zuzulassen, dass ein SP Statistiken oder  
Organisationen zusammenbrechen lässt, ist ein  
schwerwiegendes Vergehen, für das man  
geradezustehen hat, 665

## sparen

Formel für Notlage und, 721

## Spendenkontoauszüge, 530

## Spezialist, spezialisieren, siehe auch Experte, 283

## Spiegel

wenn der Atem eines Mitarbeiters auf einem Spiegel  
entdeckt werden kann, kann er seine Arbeit  
erledigen, 635

## Spiel

einziges Spiel, bei dem jeder gewinnt, 616, 617  
Formel für das Spiel des Lebens, 37  
sich klarmachen, ob man dieses Spiel spielen will oder  
nicht, 147  
was geschieht mit den Spielern, wenn das Spiel zu  
Ende ist, 475  
wir spielen nicht irgendein unbedeutendes Spiel in  
Scientology, 18

## Spieß

Kopf auf den Spieß stecken, 672

## sprechen

dass schlecht es ziemt für jeden von uns, zu reden  
über den Rest von uns, 670  
in der Nähe einer verletzten Person, 647

## Squirrel-Admin, 61, 64

bedeutet die Abweichung oder Abänderung von  
Standard Admin, 71

Verfahren bei der Führung einer Organisation,  
während man sie fälschlicherweise als  
Scientology-Richtlinien bezeichnet, 80

## Squirrel, Squirreln, 61

Definition, 16, 22

graduieren Sie Studenten in einem solchen  
Schockzustand, dass sie Alpträume haben  
werden, wenn sie auch nur an Squirreln  
denken, 17

Grund für die Verwendung des Wortes, 71

kein Squirrel hat sich länger als zwei oder drei Jahre  
gehalten, 44

kein Squirrel ist je imstande, unser Produkt zu  
duplizieren, 44

Scientology hat ausnahmslos in den Händen von  
Nicht-Scientologen versagt, 654

Unterabteilung 3 sorgt dafür, dass keine Squirrel-Tech  
verwendet wird, 528

Verkauf der privaten Org-Prospect-Listen an  
einen, 679

Verwaltungsherabsetzungen und, 79, 80  
zerstört ein funktionierendes System, 23

## Staat

folgen Prinzipien, die für den Einzelnen gelten, 326  
Handlungen, die verursachen, dass er ins Schwanken  
gerät, versagt und stirbt, 36

lebt nicht oder atmet nicht und kann sich um nichts  
kümmern, 627

warum Experimente von totalitären Staaten mit  
Gemeinschaftseigentum, verkümmern und  
fehlschlagen, 627

## stabiles Datum, 245, 246, 589

## stabiles Terminal

Organisierungstafel und, 99

## Stabilität

administrative Fertigkeit und, 58  
ernsthafteste Bedrohung für die Stabilität einer  
Org, 188

## Stabilität (Forts.)

- Huten und, 293
- Leute destabilisieren, sie unausgebildet lassen, 301
- Leute instabil machen, indem man sie fragt, ob sie andere Posten wollen, 571
- Leute instabil machen, das hektische Tempo der modernen Gesellschaft, 292
- Musical Chairs versus, 292
- nichts bleibt ewig genau gleich, 42
- Posten auf einem Org Board ist ein stabiler Punkt, 245
- Quecksilber-Personalszene versus, 810
- Reserven geben der Org einen Ruf von Stabilität, 530
- stabiles Terminal und, 245
- stabile versus fließende Dinge in einer Org, 98

## Stadtbüro, 723

### stagnierende Szene

- erfolgreiche Org versus, 66

### Standard

- Definition, 51, 623
- einer Scientology-Gruppe, 646

### Standard Admin

- Definition, 52, 70
- erster Richtlinienbrief über, 51
- Funktionsfähigkeit der Verwaltung erhalten, 76
- grundlegende Richtlinie über, 64, 69
- in der Lage sein, eine Outness zu korrigieren, dass die korrekten Verfahren wieder durchgeführt werden, 70
- Quelle sind Richtlinienbriefe, 71
- Schlüssel zu Kompetenz und Erfolgen, 68
- Squirrel Admin versus, 64, 71
- systematisiertes Organisationsschema, 78
- wann Verwaltung zu einem Standard wird, 52

### standardgemäßes Organisieren, 65

### Standard Tech, siehe auch Standard Technologie

- nicht standardgemäß geleitete Akademie leert sich, Grund, 171

### Standard Technologie, siehe auch Standard Tech

- Erreichen von Überfluss und, 451
- Leute damit befreien, 91
- Leute squirreln, wenn sie keine Ergebnisse mit dem erzielen, was sie für Standardverfahren halten, 17
- nur in-ethische Personen können sie liefern, 679
- Werbeaktionen und, 531
- Wirkungen von, 51

### Standard-Verfahren

- richtige Methode, wie etwas gemacht wird, 70

### Stärke, siehe auch Zähigkeit

- der Org wird durch die Geschwindigkeit des Flusses reguliert, 557
- hat zwei Seiten, eine für das Gute und eine für das Böse, 664
- ist nichts ohne Können und Technologie, 664
- Konkurrenz ist ein Trick der Schwachen, um die Starken in Ketten zu legen, 549
- mehr Sicherheit, indem man eine Person einen Posten behalten lässt, 293
- Scientologen sind stärker und vernünftiger, Gründe für, 646

### starker Verkehr, Warnung, 186

### Statistik

- Abfällen unberücksichtigt zu lassen, 360
- abgeschlossene Aktionszyklen zeigen sich in, 830
- Abteilungs- und Unterabteilungsstatistiken setzen sich aus den individuellen Statistiken der einzelnen Mitarbeiter zusammen, 370
- abwärts, Beispiel, 144
- abwärts, ermitteln Sie, 140
- abwärts, Ethikzettel und, 140
- abwärts, gesellschaftliche Bereiche mit, 140
- abwärts, Handhabung für jemanden mit einer ständigen Abwärtsstatistik, 140

### Statistik (Forts.)

- Abwärtsstatistik, belohnen Sie sie nicht mit Auditing, 139
- Abwärtsstatistiken belohnen und Aufwärtsstatistiken bestrafen, der Niedergang und Fall jeder großen Zivilisation auf diesem Planeten, 139
- abwärts, werden Sie nicht nachsichtig damit, 140
- Aktionen zeigen sich in, 830
- aufwärts, Beispiel, 144
- Aufwärtsstatistik, belohnen Sie sie mit Auditing, 140
- Aufwärtsstatistiken, Personen mit Aufwärtsstatistiken, auf ehrliche und schnelle Weise upstat werden, 830
- aufwärts, wie der Sozialismus sie bestraft, 142
- Ausmerzen von Aktionen, die Statistiken nicht erhöhen, 724
- Befehlen oder Telexen oder Schreien, 830
- Beförderung nur auf der Grundlage von, 139
- beobachten, wie eine Statistik hinunterginge oder unten bliebe, 734
- Berichten von, 371
- Bericht über Person mit hoher Statistik, untersuchen Sie die Person, die den Bericht eingereicht hat, 145
- Beschreibung wie die Neigung der Statistikkurve den Zustand bestimmt, 359
- beste Verteidigung gegen jegliche Ethikaktion sind gute Statistiken, 780
- Bruttoeinnahmen geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiter, 369, 613
- Computer, um ihren Ablauf aufzuzeichnen, 823
- dass sie hinaufgehen, bevor er die Formel abgeschlossen hat, 500
- Daten kommen aus der tabellarischen Erfassung von Handlungen und Mengen in Organisationen, 40
- Definition, 371, 831
- Doingnesses, die einen veränderten Zustand hervorbringen, 501
- einfach eine Ziffer ausdenken, 829
- einzelner Mitarbeiter ist verantwortlich für, 840
- es gibt keinen entschuldbaren Grund übrig geblieben, weshalb Statistiken nicht angehoben werden können, 371
- falsche ~, falsche Wahrnehmung führt zu, 774
- falsche Statistiken, 703, 829
- Handhaben Sie die Org nur anhand von Statistiken, 726
- harte Arbeit, Voraussicht und Initiative um dafür zu sorgen, dass Statistiken nach oben gehen, 363
- Herr Statistikpuscher, Herr Statistikignorierer und Herr Statistikfälscher haben, 829
- Hinwegklären von, 363
- hoch, legen Sie Beschwerden mit einem Gähnen ab, 145
- hohe Statistiken durch das Abschließen von Aktionen, 562
- Ihre eigenen Statistiken verursachen, 370
- Indikatoren und, 671, 830
- jede Abteilung, jede Unterabteilung und jeder Posten hat eine, 371, 706
- kommt von den Wohlergehen und Bezahlung der Org kommen von ihnen, 369
- Leiter eines Teils der Org hat die Statistiken dieses Teils, 706
- Leute und Orgs scharf zurechtweisen, die es versäumen, ihre Statistiken in einen überlebensfähigen Bereich zu bringen, 832
- Macht, Beispiel, 359
- man kann immer dafür sorgen, dass Statistiken nach oben gehen, 363
- man kann nicht eine Zahl verlangen, man kann und muss ein Etwas verlangen, 831
- Management anhand von, 832
- Management anhand von Statistiken in Misskredit bringen, 832
- Mensch hat nie erkannt, wie notwendig sie sind, 720



## Statistik (Forts.)

Mitarbeiter ist Ursprung seiner Statistiken, 365  
Mitarbeiter mit hohen Statistiken, 145  
Mitarbeiter mit niedrigen Statistiken, 145  
Neigung der Linie auf der Statistikkurve bestimmt den Zustand der Statistik für die Woche, 359  
Org ist gesund, wenn jede Aktivität statistisch erfasst werden kann, 39  
Personalauswahl aufgrund von rohen Statistiken, 37  
Produkte und, 285, 832  
Produktion besteht aus abgeschlossenen Aktionszyklen, nicht bloß aus Zahlen, 826  
Produktion und, 144, 371  
Produktion und Aufwärtsstatistiken belohnen und Nichtproduktion und Abwärtsstatistiken bestrafen, 139  
Puschen von Bruttoeinnahmen, 827  
Puschen von Statistiken, 826, 827  
Quecksilber-Personalszene versus, 810  
Quoten, 372  
Ratschlag, der helfen wird, Statistiken zu erhöhen, 364  
richtig ausgedrückt und ehrlich geführt, 830  
Schritte, um die eigenen Statistiken zu steigern, 370  
Schutz für Personen mit Aufwärtsstatistiken, 714  
sehr steil abfallend, Gefahr, 433  
Skala von Kurven und Interpretation von, 358  
SP trampelt auf Aufwärtsstatistiken herum und sieht über Abwärtsstatistiken hinweg oder belohnt sie, 138  
Statistik eines Tages mit der Statistik des Vortages vergleichen, 371  
Statistiken hinaufbringen, 705, 827  
steiler Abfall, Gefahr, 726  
stellen Sie sicher, dass jeder eine hat, 139  
Targets setzen für, 372  
Tests, wer Beförderung oder Entlassung verdient, 39  
über einen Anstieg herumrörgeln, 360  
Verhindern, dass sie hinuntergehen, 363  
Verlangen, dass Statistiken steigen, 832  
Verwendung von Statistiken, die Taten und Leistung widerspiegeln, 39  
völlig unter der Kontrolle der Organisation, 367  
Vorgesetzte müssen immer danach streben, Statistiken zu erhöhen, 705  
was zu tun ist, wenn eine persönliche Statistik als unrealistisch oder nicht passend oder verfälscht angezweifelt werden, 780  
wenn man Abwärtsstatistiken belohnt und Aufwärtsstatistiken bestraft, erhält man Abwärtsstatistiken, 138  
wenn Sie eine Person mit niedrigen Statistiken belohnen, dann berauben Sie die Person mit hohen Statistiken, 748  
wenn Statistiken nicht hochkommen wollen, senken Sie den Zustand, 710  
wie Sie ihre ~ steigern, 369  
wir belohnen und bestrafen auf der Grundlage von Statistiken, nicht von Gerüchten oder Persönlichkeit oder wer wen kennt, 139  
Wirkung auf das Individuum, 737  
Zeigen der Statistiken bei der Mitarbeiterversammlung, 839  
zum Ansteigen bringen, 371

## Statistik für hinausgehende Briefe

Beispiel für das Hinwegerklären für Abwärtsstatistiken, 363  
hohe Zahl von hinausgehenden Briefen, niedrige Einschreibungen Wochen später, 707

## Statistikkurve, siehe auch Kurve

Ablesen von, 707  
akkumulierende Statistik beschrieben, 372  
Diskrepanzen unter, 707, 710  
Erwartung und, 358  
falsche Statistikkurve, 710

## Statistikkurve (Forts.)

geben Sie nicht zu verstehen, dass ein Gefährzustand besteht, der nicht aus einer Statistikkurve ersichtlich ist, 726  
guter Indikator, inkorrekte Skala, Beispiel, 357  
man braucht nicht eine Skala für mehr als eine Statistikkurve auf einmal zu bestimmen, 358  
müssen auf tatsächlichen Zahlenwerten basieren, 707  
Neigung der Linie auf einer Statistikkurve, 359  
Neigung der Linie auf der Statistikkurve bestimmt den Zustand der Statistik für die Woche, 359  
Quoten werden mit der Idee festgelegt, eine ständig steigende Statistikkurve zu haben, 372  
richtige Skala ist die Essenz einer guten Darstellung der Kurve, 358  
Skala, Kurvenveränderung, zu groß oder zu klein und, 357  
Skala und Interpretation von, 358  
Skala, versuchen Sie, leichte, berechenbare Einheiten zu verwenden, 358  
Statistik, wie man die Skala einer ~ bestimmt, 357  
Statistikkurven als, 707  
tägliche Statistikkurve, 370  
tägliches Führen der Statistik, 372  
was macht man, wenn seine Statistikkurve anzeigt, dass man einen Zustand nach oben gegangen ist, bevor man auch nur die Chance hatte, eine Formel abzuschließen, 499  
Ziffer ausdenken und sie eintragen auf der, 829  
Zuweisung eines Zustandes und, 707

## Status

Benutzen des Organisationsstatus, um ausgebildet oder auditiert zu werden ohne den Vertrag zu erfüllen, 641  
Hut bezeichnet daher die besonderen Pflichten und, 285  
Senken des Status des Mitglieds, 162  
Stuserhöhung ist ein höchstwichtiger Bestandteil des Produkts, 162  
Zustandszuweisung und, 360

## Steckenpferd reiten, 236

## stehlen

Arbeitgeber bestehlen, Beispiel, wie die Dynamiken aus der Kommunikation heraus gehen, 390

## Stellung

wie wir unsere Posten, Stellungen und Funktionen in Ordnung halten, 271

## Stellvertreter

Degradierung von, 763  
Manager, Stellvertreter plus vier, 739  
Mitarbeiter wenden sich an den Stellvertreter, um herauszufinden, ob sie sich an die Führungskraft wenden sollen, 741  
Org ist aus Gruppen mit sechs Personen zusammengesetzt, 739  
stellvertretende Postenzuweisungen sind in einem Zustand von Notlage aufgehoben, 717

## Steuern

Demokratie hat uns Inflation und Einkommenssteuer gebracht, 13  
des Gesundheitswesens Belohnungen, Bestrafungen und, 142  
Einkommenssteuer, Belohnungen, Bestrafungen und, 142  
Idee das der produzierende Arbeiter durch höhere ~ gestraft werden sollte, 349  
Russland und Einkommenssteuer, 736  
versuchen Individuen zu regieren mit Einkommenssteuer, Sozialleistungen usw., 736

## Steuereintreiber

Austausch Zustand, von, 351

**Stipendium**, 162, 747  
 es darf keine zusätzliche Beitragsermäßigung geben, wenn ~ zugesprochen werden, 643  
 wer sie erhalten darf, 643  
 Zweck von, 643

**Stolz**  
 auf die Arbeitsqualität ist Stolz auf das eigene Produkt, 340  
 Belohnung, die aus Stolz auf eine gut gemachte Arbeit besteht, 748  
 Overts der Unterlassung machen jeglichen ~ zunichte, 612

**Stopps**  
 Thetan beginnt, sich dem Stoppen von etwas zu verschreiben, 232  
 treten wegen verfehlter Zielsetzungen auf, 842  
 Verwenden von Richtlinien, um Tätigkeit zu stoppen, 584  
 was man tun soll, wenn Regeln einen davon abhalten, seine Arbeit zu erledigen, 550

**Strafanzeige**  
 wird erstattet, wenn eine Person abhaut und in der Folge irgendwelche Gelder oder Eigentum der Organisation fehlen, 808

**Strategie**  
 L. Ron Hubbard entwirft allgemeine Strategie, 127

**strategischer Plan, strategische Planung**, 824, 834

**Streik**  
 Beitragen versus, 567  
 einziger Grund für, 738  
 unbewältigt von Geschäftstechnologie, 62

**Streitigkeiten**  
 die sich nicht auflösen  
 dritte Partei finden, 668  
 dritte Partei für jeden Streit benötigt, 772  
 dritte Partei muss in jedem Streit vorhanden sein, damit ein Konflikt existiert, 666  
 dritte Partei und, 667, 668  
 Handhabung für, 668  
 in Ehen, dritte Partei und, 669  
 Persönliche, dritte Partei und, 669  
 zwischen einer Einzelperson und einer Organisation, Handhabung für, 668

**Student**  
 Aktion, zu einem Ethik-Gericht zu schicken, 767  
 Akzeptieren von Studenten auf Kurs, ohne den Beleg über den erbrachten korrekten Beitrag zu sehen, 344  
 Beordern von, 765  
 der den Hut des Instrukteurs oder eines anderen Studenten zu tragen versucht, 223  
 der die Disziplin stört darf nicht zu Review beordert werden, 765  
 es gibt keinen Studenten, der nicht ordnungsgemäß ausgebildet werden kann, 17  
 Geben von Diensten für Studenten, 551  
 gemietete Quartiere, Verantwortung für, 645  
 gescheiterten Studenten sind, die nicht einmal eine Mitteilung lesen können, 344  
 graduieren Sie sie in einem solchen Schockzustand, dass sie Alpträume haben werden, wenn sie auch nur an Squirreln denken, 17  
 gut ausgebildeter Überwacher erfährt keine nachteilige Wirkung durch Studenten, 315  
 jeden als Individuum konfrontieren, 90  
 können sich schriftlich an den Dienstleistungsbeauftragten von Abteilung 2 wenden, 759  
 körperliche Bewegung und, 155  
 korrekte Methode, den Fortschritt eines Studenten zu beschleunigen, 20  
 langsam = etwas läuft fürchterlich falsch, 17

**Student (Forts.)**  
 nicht aufeinander folgende Zeitplanung, Teilzeitstudenten, 673  
 Produkt einer Org, gut ausgebildete Studenten, 21  
 Rechte auf Rechtssprechung, 757  
 Rechtskodizes und, 759  
 Rekurs durch, 766  
 Routineaktion von Ethik betreffend, 766  
 seien Sie gegenüber Studenten höflich und hilfsbereit, 135  
 seine Fragen beantworten, 90  
 Studenten-Rettungs-Intensiv, um Studenten, die langsam sind oder zum Abhauen neigen, in Ordnung zu bringen, 116  
 unterliegen Zustandsanordnungen durch ihre Auditoren, 713  
 unterliegen Zustandsanordnungen durch ihre Kursüberwacher, 713  
 verbreiten besser als PCs, 110  
 Vollzeit-Ausbildung, wer darauf gehen sollte, 301  
 vom Studium wegbleibender ist ein „abgehauener“ Student, 301  
 Werbeaktionen und, 531, 535  
 wird nie verstimmt, wenn der tatsächliche Fehler entdeckt wird, 532  
 zu Ethik beordert, Handhabung des, 765

**Studiertechnologie**  
 Ethik und, 307, 310

**Studierzuweisung**  
 Studieranweisung-Cramming-Studiumswiederholungs-Entlassungs- System, 263, 265

**Studium, studieren**  
 Crashing MU blockiert die Fähigkeit zu studieren, 302  
 für Mitarbeiter, 299  
 Leute mit einer schlechten Studiervergangenheit können Richtlinien nicht begreifen, 30  
 machen Sie Richtlinien leicht erlernbar, 32  
 man studiert das Gebiet, man nimmt die Daten, die man bekommen kann, man entwickelt die, die man nicht bekommen kann, man wendet an, was man herausfindet, 338  
 niemand wird sie zwingen, Scientology zu studieren, 648  
 Qualifikationssekretäre sorgen nicht dafür, dass Führungskräfte studieren können, 344  
 Richtlinien folgen den Regeln des Studierens, 30  
 technische Herabsetzungen und, 20  
 Vollzeit-Ausbildung, wer darauf gehen sollte, 301  
 Zeit, die mit dem studieren von Richtlinien verbracht wird, ist sehr gut verbrachte Zeit, 217

**Stufe 0**  
 bei einem PC, der noch nie auditiert wurde, 552

**Stufe VII**  
 Tech von Organisation kommt vom, 762

**Stufe (Auditing und Ausbildung)**  
 Anforderungen an den Stundenplan für Mitarbeiter, 635  
 Fähigkeiten, die auf den Stufen wiedergewonnen werden, sind oberhalb der Unterabteilungsamen markiert, 104  
 geben Sie das Prozessing, das auf der Stufe des PCs erforderlich ist, 552  
 geben Sie einen Fallgewinn und eine abgeschlossene Stufe, 552  
 Org Board und, 104  
 Stufen von fähigen und besonders fähigen Wesen, 102  
 technische Herabsetzungen und, 20

**Stundenplan**  
 Aufstellen von, 259  
 nicht aufeinander folgende Zeitplanung, Teilzeitstudenten, 673  
 Posten und Stundenplan fürs Studieren, 259, 299  
 Werbung und, 529

## Subvention

Finanzierung von Graden für Mitarbeiter, 640

## Südpazifik

Kindesmord in einer Gesellschaft des, 383

## Sünde

Unwissenheit und, 378

## Suspendierung, suspendieren

Beförderung wird aufgehoben und der Mitarbeiter

nimmt den früheren Posten wieder auf, 509

einzigster Grund für, 635

PC-Klassifizierung wird nicht berücksichtigt bei, 635

## Symbolik

Ethikpräsenz und, 661

## System

jedes System, das Ursachen isoliert, de-enturbuliert  
eine Gruppe, 205

leben in einer systembedingten Korrektheit, in der die  
Dinge nur solange liefen, wie nichts  
schiefling, 607

## Szasz, Thomas

Buch, *Die Fabrikation des Wahnsinns*, 776

## Szene

ideale Szene, 262, 291

Produzent hat ein Interesse daran, die geistige  
Gesundheit der Szene, in der er arbeitet, zu  
bewahren, 327

Quecksilber-Personalszene, 809

# T

## Tabelle der Einstufung des Menschen

böse und, 745

## Tag der offenen Tür

erzeugen öffentliches Interesse und Goodwill, 170

## Tages-Org

Studieren für Mitarbeiter und, 299

## taktische Planer

Definition, 834

## Target

auf Mitarbeiterebene vernachlässigt, 824

Aufschreiben von, 106

Ausführung von, 824

Ausmaß, in dem Sie in der Handhabung der Targets  
und der Bedürfnisse der Gruppe Ursache sind,  
bestimmt, wie weit Sie auf dem Weg nach oben  
sind, 610

Beispiele von, 844

eines der zu verursachenden Dinge ist das Erreichen  
von Targets, 843

Folge von Nicht-Befolgung ist, dass Targets sich in  
einer Art rasendem Gedränge in die Gegenwart  
bewegen, 234

Führungskraft muss Richtlinien über Targets kennen,  
Grund, 106

für den folgenden Tag oder die folgende Woche, 833

gebuggte Targets, 236

gegensätzliche Targets, 236

Haupt-Target, Definition, 841

Klarheit und Machbarkeit der Targets, 823

Konzentrieren Sie sich darauf, korrekte Targets  
abzuschließen, 239

nicht sicher, es zu versäumen, vollkommen  
rechtmäßige Befehle oder Targets zu  
befolgen, 599

niemand zur Verfügung, der es durchführt, 824

Produktion und, 823

Programme und, 823

Schreiben von, 825

## Target (Forts.)

strategische Planung in Target-Form  
umsetzen, 823, 834

strategische Planung und, 823, 834

Überprüfen sämtlicher Targets und das Klassifizieren  
ihrer verschiedenen Arten, 239

unrealistische Targets, Beschreibung, 236

Verwirklichung, 835

vorrangiges Target, Definition, 841

was notwendig ist, damit die Dinge in einer Org  
richtig laufen, 841

Zielsetzung und, 843

## Target setzen

Nichtexistentes, 236

setzen Sie täglich Statistikhöchstgrenzen, und setzen  
Sie Targets, um diese zu erreichen, 370

von Abteilungsstatistiken und Quoten, 371

zum Laufen bringen, 373

## Tatbestand

Bestrafung, nachdem der Tatbestand aufgetreten  
ist, 561

Untersuchung vor dem, 562

## Täter, siehe Missetäter

## Tätigkeit, siehe auch Aktion und Handlung, handeln

was die Genehmigung und Tätigkeit verlangsammt, 201

## Tauglichkeitsausschuss

kann eine Person zu einem Komitee der  
Beweisaufnahme schicken, 780

Komitee der Beweisaufnahme kann eine Person zu  
einem Tauglichkeitsausschuss schicken, 780

Vollmacht des, 780

zur Überprüfung einberufenes Komitee der  
Beweisaufnahme und, 780

## Team

arbeiten Sie als ein, 338

dass man zu einem wichtigen Team gehört, ist ein  
Beitrag, den man zurückbekommt, 568

erringt Sieg durch Kooperation und Disziplin, 719

mit hoher Präzision arbeitendes Team, in einer  
überlegenen organisierten Org, 720

Mitarbeiter sind ein Team, 136

wie man etwas Bewusstsein über die Org-Gruppe als  
ein Team bekommt, 259

wir brauchen jeden von uns im, 637

wöchentliche Mitarbeiterversammlung hält die  
Mitarbeiter informiert als ein, 839

## Teamarbeit

außergewöhnlich gutes Beispiel geben für, 719

Individualität versus, 122

## Teamkamerad

erwarten, dass ein Mitarbeiter seinen spezialisierten  
Service für diejenigen beiträgt, die ihn haben  
wollen, 568

wir halten Posten als kompetente  
Mannschaftsmitglieder, 617

Zuschauer gegenüber, 610

## Tech, siehe auch Technologie, technisch

## Tech/Admin-Verhältnis

ein Verwaltungsmitarbeiter für jeden in Tech, 103

expandierende Organisation und, 300

Grund für, 365

Hinzufügen von Mitarbeitern entsprechend des, 103  
Org, die närrisches Tech/Admin-Verhältnis entstehen  
läßt, 114

Zahl der Mitarbeiter in der Verwaltung fängt an, die  
Zahl der technischen Mitarbeiter zu  
überschreiten, Bedeutung, 227

zwei oder weniger Verwaltungsmitarbeiter auf jeden  
Tech-Mitarbeiter, 108

## Technische Abteilung

Abteilungen 4 und 5 enthalten fünfmal so viele  
Mitarbeiter wie alle anderen Abteilungen, 103

## **Technische Abteilung (Forts.)**

- Aktionen, aus welchen gute Bezahlung besteht, 369
- Arbeitsrückstand, Handhabung, 111
- Tech kann der Verbreitungsabteilung sagen, wann und wie viele Mitglieder sie hereinbringen soll, 523
- Werbeaktionen und, 530

## **Technische Bulletins der Vorstände**

- für das Nicht-Befolgen kann kein Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden, oder ein Gericht gehalten oder diszipliniert werden, 598
- widersprechen HCO PLs oder LRH EDs, 345

## **technische Herabsetzungen**

- Liste von, 19

## **technischer Alter-is-Bericht**

- Definition, 688

## **technischer Folder**

- Beschreibung und Verwendung von, 270

## **technischer Nicht-Befolungsbericht**

- Definition, 688

## **Technischer Sekretär**

- koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abt. 4, 530

## **technisches Personal**

- Auditor oder Instrukteur als, 108
- Recht zu verlangen, dass jede Tech-Person ihr Geschäft versteht und ihre Arbeit erledigt, 57
- werden nur diszipliniert oder bekommen Gerichte oder Komitees der Beweisaufnahme für Verstöße gegen HCO-Bulletins, LRH-Tonbandvorträge oder -ausgaben, 598

## **technisch orientierte Raumfahrtgesellschaft**

- Mission von, 395

## **technisches Training-Corps**

- Person, die es verlässt, bevor sie ihre Ausbildung oder ihren Vertrag abgeschlossen hat, 643

## **Technologie, technisch**

- Abänderung der Grundlagen von, 44
- Admin, Tech muss in sein, damit Admin in ist, 746
- Alter-is oder technische Unterlassungen oder Vergehen werden prompt an Ethik berichtet, 719
- anwenden, 12
- Anwendung der, 366
- Bekanntmachen, der zum Herstellen eines Produktes benötigten Technologie, 340
- bestmögliche Tech zur Verfügung stellen, 171
- Chaos umkehren mit, 92
- dafür sorgen, dass die Technologie angewendet wird, 12
- Definition für technische Verfahren, 69
- Dritte-Dynamik-Tech, 61
- Ergebnisse treten nur dann auf, wenn die Tech korrekt angewandt wird, 62
- Ergebnisse, wenn die Tech bekannt ist und exakt verwendet wird, 59
- Ergebnisse, wenn sie sich nicht einstellen, macht jemand Fehler, 56
- Ermittlungstechnologie, 829
- Erste-Dynamik-Tech, 62
- Ethik existiert in erster Linie, um die Technologie zur Anwendung zu bringen, 144
- Ethik existiert, um Tech hineinzubekommen, 671
- Ethik, feine Linie zwischen Ethik und, 660
- Ethik, Tech funktioniert nur dort, wo Ethik in ist, 709
- Ethik, Tech kann nur hereingebracht werden, wenn Ethik in ist, 746
- Ethik und Tech der Organisation, 675
- falsche, 313
- fehlende Tech, Wirkung von, 338
- funktionierende Technologie, 11
- funktioniert bei jedem Fall, 674
- Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten, 11
- Gegner mangelt es an brauchbarer Tech, 161

## **Technologie, technisch (Forts.)**

- gesamtes Material der Akademie- und Saint-Hill-Kurse ist in Gebrauch, 19
- gute, Umgebung der Organisation und, 659
- HCOBs sind allen anderen Anweisungen in der Tech übergeordnet, 596
- Herabsetzungen der, 19
- hervorragende technische Dienste erzeugen Goodwill, 170
- inkorrekte Anwendung ausmerzen, 12
- Interesse von Ethik an, 145
- korrekte versus inkorrekte Tech und Anwendung, 12
- Kräfte des physikalischen Universums können nur mit Technologie kanalisiert und verwendet werden, 66
- Nichtexistenz von Technologie verursacht Fehlschläge, 67
- Posten beinhalten oft andere Technologien, die studiert werden müssen, 301
- primäres Ziel einer Org ist die Lieferung der besten technischen Qualität, 90
- primitive Tech über Organisation gegenwärtig in Gebrauch, 304
- Produkte und, 313
- Produktion und Wohlstand treten auf, wenn die Tech bekannt ist und verwendet wird, 829
- PTS-Personen und SPs, 673
- Qualität zählt, 89
- Resultate, keine Entschuldigung für technisches Versagen, 56
- schlechte Technologie ausdenken, um gute Technologie zu zerstören, 13
- schlechte Technologie, Auswirkung, 56
- Schutz der Tech, 22
- Scientologe, der es unterlässt, Scientology-Technologie und deren Verwaltungs- und Rechtsverfahren auf die Welt um ihn herum anzuwenden, wird weiterhin zu enturbuliert sein, um seine Arbeit zu tun, 792
- sehen, welche Technologie man braucht und sie schnell begreifen, 588
- Sie müssen nicht ausdenken oder verändern, damit sie funktioniert, 552
- SPs verfälschen Tech, 91
- Stärke ist nichts ohne, 664
- Tech muss in sein, damit die Verwaltung in sein kann, 709
- Technologie zur Anwendung bringen, 709
- Ungeheuer, das uns auffressen könnte, ist unser mögliches Versagen, unsere Technologie beizubehalten und auszuüben, 18
- ungenügende Tech, Auswirkungen, 59
- untergeordnete Ausgaben, die in der Zerstörung von Tech resultieren, 596
- Ursprung der, 365
- Verwaltung hat das Recht, bei schlechter Tech ein Höllenspektakel zu veranstalten, 56
- Verwaltung, ohne gute Verwaltung ist technische Qualität nicht möglich, 55
- Verwaltung, Tech der, *siehe auch* Verwaltungstechnologie, 556
- vollständig, aber expandiert ebenfalls durch Erfahrung mit ihrer Anwendung und durch Vereinfachung ihrer Präsentation, 44
- von Organisation kommen vom Level VII, 762
- wenn die Integrität der Tech und der Org gut sind, erhalten Sie Expansion, 111
- wenn jemand die Technologie kennt, wie man etwas macht, und es machen kann und sie verwendet, kann er keine nachteilige Wirkung dadurch erfahren, 315
- wenn Sie Technologie gut genug heineinbekommen, handhabt Tech alles, 674
- wenn Technologie in ist, neigt man dazu, Ethikaktionen fallen zu lassen, 144

## **Technologie, technisch (Forts.)**

- Werbeaktionen und das Herausgeben von Tech-Materialien, 528
- Wichtigkeit, Richtlinie und Technologie zu kennen, 830
- wird in HCOBs behandelt, 28
- wo wir versagen, unsere eigene Verwaltung, Technologie und unsere eigenen Rechtsverfahren auf die Gesellschaft um uns herum anzuwenden, werden wir versagen, 792
- zehn Punkte von KSW, 12
- zerstörerische Tech, 59, 305

## **Tech-Terminal**

- nur diszipliniert oder erhält ein Ethik-Gericht oder ein Komitee der Beweisaufnahme für Verstöße gegen HCO-Bulletins, LRH-Tonbandvorträge oder -ausgaben, 598

## **Teilnehmer**

- Zuschauertum versus, 610

## **Telefon**

- Abraten von Telefonaten zwischen Orgs, 187
- bekommt Leute auf höhere Dienste durch telefonische Kontaktaufnahme, 542
- interne Telefonlinie, Verwendung, 125
- off-line, 126
- sind psychotisch und haben kein Gedächtnis, 187
- Telefone, Registration per Telefon in Stadtbereichen, 530
- Übersee-Telefonate, 187

## **Telefonnummer**

- Änderung, an wen sie berichtet wird, 135

## **Telegramm, siehe Telex**

## **Telex (Telegramm, Kabel)**

- Information oder Befolgung gemeldet per, 243
- informieren über Modifizierungen oder Aufhebungen von HCO PLs oder HCOBs, 596
- missverständene Wörter übergehen in, 310
- Platzierung und Weiterleitung, 181
- Schnelligkeit und, 244
- Telefone versus Telexe, 187

## **Terminal**

- Definition, 282
- falsches Terminal, 339
- fehlendes, 249
- Grundprinzip des Motors, hält zwei Terminale in festen Positionen, 292
- Hüte und, 285
- Kanäle schaffen, auf denen Dinge fließen können und Terminale dort hinzusetzen, um sie zu bearbeiten oder zu verändern, 252
- keine Verwirrung, wenn für jede Art von Partikel Linien, Terminale und Handlungen vorhanden sind, 122
- Öffentlichkeit bzw. externem oder internem Verkehr korrekte Routen und Terminale geben, 571
- Organisierungstafel und, 99
- Org und, 117, 122, 188
- Routen, Übereinstimmung und, 122
- Simplifizierung von, 188
- stabile Terminale, 246
- unstabiles Terminal grafisch dargestellt, 250
- wenn die Leute nur ihre eigenen Hüte ausführen, hat man Terminale, 282
- wenn Terminale existieren, kann Kommunikation korrekt fließen, 282
- wichtigste Dinge in einer Org sind ihre Linien und, 188

## **Test**

- des Thetans, 607
- für eine Führungskraft, 836
- psychiatrische Tests und Schultests werden von Menschen in Elfenbeintürmen erfunden und durchgeführt, 38

## **Theodora**

- Ehefrau Kaiser Justinians I von Konstantinopel, 473

## **Thetan**

- entscheidender Test für, 242, 607, 624
- Fähigkeit, Dinge richtig zum Laufen zu bringen, 624
- ist gut, 755
- Konfrontiervermögen, Komplexität und, 51
- Kraft stammt von der Fähigkeit, eine Position im Raum zu halten, 292
- Org Board und, 47
- verrückt wird, 232, 660
- reaktiver Verstand und, 14
- wie er scheitert und schwach wird, 51

## **Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 47, 706**

## **Tiefe**

- in die Tiefe stürzen, 379

## **Tiger**

- nur die Tiger überleben, 17

## **Tippen**

- Sekretärseinheit tippt Antworten auf Briefe, 179
- Unterabteilung 2 hat ein Auge auf die Tippqualität, 528

## **Titel A**

- Definition, 628

## **Titel B**

- Definition, 628

## **Titel C**

- Definition, 628

## **Tod, tot, sterbend**

- für den Traum, 342
- Grund, aus dem jede tote große Zivilisation starb, 39
- Gruppen, deren Individuen nicht aktiv und wachsam sind, 342
- Kulturen sterben, weil zu Wenige gegenwärtig die Dinge am Laufen halten, 607
- macht keinen Spaß, tot zu sein, 611
- nicht bekannte oder abgeänderte Richtlinie bedeutet den Tod, Beispiel, 220
- Org wird dahinwelken und sterben, wenn Sie nicht ursächlich sind, 128
- schlechte Richtlinien oder Gesetze oder Handlungen, die auf Gerüchten beruhen, verursachen, 35
- schlechte Richtlinien, schlechte Sitten, und Sie haben eine sterbende Gruppe, 221
- Schrumpfung führt zu, 44
- Überleben und, 383
- Umgebung und, 317
- unbezahlbarer Wert, ein Wesen vor dem Tod in jedem Leben zu retten, 748
- Verfälschen des Sein-Tun-Haben-Zyklus trägt zu einer sterbenden Zivilisation bei, 333
- Verjüngung, 35
- würde heißen, dass Sterben bedeutungslos ist, 342

## **Todeslager-Schule**

- Personen von ~ einzusetzen, Ergebnis, 303

## **Tonband, Tonbandvortrag**

- Aussagen, die irgendeine politische Entität oder Ideologie angreifen, sind zurückgezogen, 654
- Scientology nicht exakt gemäß HCOBs und ~ anwenden, 205
- Tonbandvorträge in der Org für die Öffentlichkeit, 533
- Tonqualität, 158, 529
- Werbeaktionen und, 529

## **Tontaube**

- jemand, der keine persönliche Statistik hat, eignet sich bestens als, 780
- Mitarbeiter, der die Ethikrichtlinien nicht kennt, 776

## **totalitär**

- wir hatten es mit einer totalitären Verschwörung zu tun, die, 161

## tote Katze

seine eigene Wichtigkeit geltend zu machen, ist etwa so willkommen, wie eine tote Katze auf einer Hochzeit, 168

## Tour

erzeugen öffentliches Interesse und Goodwill, 170  
Registrar-Personal auf Registrar- und Touren-Posten, 528  
wichtig für Einnahmen und Lieferung, 811

## Traum

eines Drogensüchtigen, 348

## Trend

Definition, 707  
Macht ist ein, 454

## Treubruch

Zustand von Verrat und, 492

## TRs (Trainings-Routinen oder -Übungen)

Auditoren haben TRs nicht auf die harte Weise gemacht, 342

## Tun, siehe auch Doingness

(erledigen) Definition, 337  
Angst davor, Dinge zu tun, 226  
Arbeit des Postens erledigen, 337  
Arbeit getan bekommen, 239  
Armeen beschäftigen sich mit bedeutungslosem, häufig hektischen und nutzlosen TUN, 335  
dafür sorgen, dass die Arbeit erledigt wird, 149  
Datum, das Sie auf den Weg zu OT bringen kann, 316  
fortwährende Unfähigkeit, tatsächlich seinen Hut auszuführen, 263  
führen Sie Arbeit aus, die auf Sie zukommt, wenn sie kommt, 200  
Führungskraft bekommt Leute dazu, ihre Arbeit getan zu bekommen, 193  
Führungskräfte erreichen, dass die Leute die Arbeit erledigt bekommen, 215  
Gründe akzeptieren, warum etwas nicht erledigt werden kann, 241  
haben müssen, bevor man etwas tun kann, 237, 720  
ich versuche dafür zu sorgen, dass das erledigt wird, was erledigt werden kann, 733  
jedes Stück Arbeit, das Ihres Weges kommt, DANN erledigen, WENN es Ihres Weges kommt, 242  
Leute, die nur zuschauen und nichts tun, 610  
Leute, die wissen, dass es keinen Zweck hat zu versuchen, irgendetwas in irgendeiner Richtung zu unternehmen, 363  
mit dem Willen zu handeln, bei Scientologen ist nichts verkehrt, 820  
Produkt etablieren (Haben), herausfinden, was zu tun ist, um es zu erreichen, 333  
sein-tun-haben, 333  
sich auf TUN zu fixieren, ohne ein Produkt in Sicht zu haben, 335  
TUNS (jedes mit einem Produkt) ausarbeiten, um die Endprodukte zu erreichen, 334  
tun, was Ron sagt, 721  
Unfähigkeit, dafür zu sorgen, dass Dinge erledigt werden, kommt von der Nichtanwendung von Ethik, 713  
wählen Sie eine Person zur Führungskraft aus, die die Arbeit erledigen kann, 124  
warum es für jeden einzelnen Mitarbeiter von beträchtlichem Interesse ist, was andere Mitarbeiter tun oder nicht tun, 342  
wenn jemand die Tech kennt, wie man etwas macht, und es machen kann und sie verwendet, kann er keine nachteilige Wirkung dadurch erfahren, 315  
wenn man seinen Posten konfrontiert, wird man sehen, dass es Dinge zu erledigen gibt, 337

## Tür

offen, wenn niemand auf Posten ist, 134

## Typ-S-Wesen

Merkmale von, 232

# U

## Überarbeiten, überarbeitet

Dev-T und, 238, 255  
Expansion versus, 106  
Gruppengröße und, 740  
Hüte, Hutten und, 283  
mehr als fünf Untergebene und, 740  
niederdrückende, verwirrte und überarbeitete Org, Grund dafür, 698  
Organisation, in der jeder überarbeitet und unterbezahlt ist, 735  
Org, die geschäftig und überarbeitet erscheint, während sie sehr wenig produziert, 262  
schnellste Weg für eine technische Führungskraft, überarbeitet zu werden, 205  
Übergehen und, 728  
Ursachen von, 106, 283, 311, 740  
Versagen, angesichts von Umständen die Verantwortung zu übernehmen oder die Initiative zu ergreifen, die, wenn sie nicht in Ordnung gebracht werden, anderen schaden oder zu beachtlicher Mehrarbeit führen, 620  
weil man die Arbeit eines anderen erledigt, 133  
wie man sehr wenig erledigt bekommt und schwer überarbeitet ist, 106  
wie wild arbeiten, völlig erschöpft sein und dennoch nichts von Wert produzieren, Grund, 259

## Übereinstimmung

Bankübereinstimmung hat die Erde zur Hölle gemacht, 14  
erfordert Übereinstimmung, eine Gruppe zu erschaffen, 74  
Erhalten von Übereinstimmung und das Abstimmen aufeinander, das notwendig ist, um die Gruppenaktion und Gruppenproduktion zu erzeugen, die Erfolg bringt, 66  
Gruppe kann ohne Übereinstimmung über Richtlinien überhaupt nicht funktionieren, 217  
jede vereinbarte Richtlinie ist besser als individuelle Entscheidungspunkte auf Flow-Linien, 556  
kollektive Gedankenübereinstimmung, 15  
Leute stimmen mit Postulaten überein, die sie verstehen und schätzen können, 122  
ohne Übereinstimmung können Sie keinen Flow erhalten, 556  
Overt-Handlungen und, 403  
perfekte Org ist keine Maschine, sondern ein Muster von Übereinstimmungen, 122  
Richtlinien und, 31, 71, 221, 584  
richtliniengemäß zu werden schafft die nötige Übereinstimmung, um eine Gruppe zu erschaffen, 74  
unbekannte oder von der falschen Quelle aufgestellte Richtlinien, Wirkungen von, 575

## Überfluss, siehe auch Zustand von Überfluss

Analyse, was ihn verursacht und Verstärkung, 48  
Austausch in Überfluss, 351  
Beschreibung der Neigung der Linien auf einer Statistikkurve, 359  
Erreichen von, 451  
Formel, 426, 457  
Formel für Aktionsüberfluss, 450  
gefährlichster aller Zustände, 456  
im Überfluss produzieren, 351  
Macht und, 454  
Zustand von, 456

## **Übergehen, siehe auch Gefahr**

- Definition, 437, 728
- einzigster Zeitpunkt, an dem man eine Befehlskette übergehen sollte, 726
- Folge von, 742
- Gefahrzustand und, 725
- gewohnheitsmäßiges Übergehen, Zustand von Nichtexistenz wird herbeigeführt, 726
- Linie zu übergehen, verstopft das Terminal, 126
- Resultat, wenn Sie beginnen, die Arbeit eines Postens auf der Grundlage des ~s zu machen, 728
- resultiert in Nichtexistenz, 736
- Überarbeitung und, 728
- von Befehlskanälen, 727, 731
- Vorgesetzter kann jedermann in einem Gefahrzustand übergehen, 725
- wann man es macht, 726
- warum man nicht übergehen sollte, 730
- wenn Notwendigkeit bestehenbleibt zu, Handhabung, 439
- wenn Sie die Arbeit auf der Grundlage des Übergehens erledigen müssen, müssen Sie für die Erklärung des Zustandes sorgen und die Formel befolgen, 728

## **übergeordnete Richtlinie, 564**

### **Übergriffe**

- sich gegen Missbrauch des Lebens und der Menschheit aussprechen, 649

### **überkonfessionell**

- Scientology ist, 647

### **überladen, überlasten**

- Hüte, hutend und, 136, 291
- Organisierungsstapel und, 291
- Org Board und, 98
- Postenbesetzung entsprechend merklicher Überbelastung, 112
- Programme wurden nicht ausgeführt, weil, 817
- Schutz vor Leuten, die uns alle überlasten, 130
- Ursache von, 254, 291
- zu viel Verkehr verstopft eine Linie, 126

### **Überleben**

- abgestufte Skala, 383
- Austausch und, 326
- Dritte-Dynamik-Tech und, 61
- dynamisches Prinzip des Daseins, 383
- Ehrlichkeit und, 387
- Entwicklung der Ethik und, 389
- Ethik und, 382, 383, 390
- ethisches Verhalten ist, 385
- Expansion und, 49
- Funktionen, die für das grundlegende Überleben der Org abgedeckt werden MÜSSEN, 109
- grundlegendes Prinzip des Daseins, 3
- grundlegende Zielsetzung und, 33
- Gutes und, 384
- Ideale und, 387
- im Recht sein und, 407, 409
- Individuum und, 61
- keiner überlebt allein, 391
- Kenntnis der Ethik ist zum Überleben notwendig, 390
- Kriminalität und, 388
- Krimineller und, 387
- lang anhaltende Bedrohungen des Überlebens werden sich nicht bessern, wenn nicht die eigentliche Gefahrformel angewendet wird, 437
- langfristiges, 325
- Lebensstandard und, 346
- Maschinenzeitalter erschafft den Glauben, dass man nicht viel produzieren müsse, um zu überleben, 348
- Mensch strebt nach Überleben, 392
- misst sich in Vergnügen, 392
- Moral und, 387
- nicht das Allernotwendigste, 383

### **Überleben (Forts.)**

- nur die Tiger überleben, 17
- optimale Lösung, 390
- Produkt der geistig Gesunden ist, 624
- Recht und, 390
- reines Herz und saubere Hände sind die einzige Art und Weise, um Glück und Überleben zu erreichen, 390
- richtig und falsch und, 385
- Richtlinie und, 42, 221
- Schrumpfung versus, 42
- Stoff, aus dem es gemacht ist, 626
- Überleben einer Gruppe, wovon es abhängt, 626
- Überleben jeder beliebigen Unternehmung vorhersagen, 326
- von Orgs, 49, 53
- wertvolles Endprodukt, das vorhanden sein und ausgetauscht werden muss, das das grundlegende Überleben bestimmt, 327
- wir werden überleben, weil wir zäh und hingebungsvoll sind, 17

### **Überlegenheit**

- abgewertet aus der Position von, 662

### **überprüfen**

- alle Ethikaktionen werden überprüft, 786

### **Überprüfungsausschuss**

- Wissensberichte und, 686

### **übertrieben kritische Fälle, 406**

### **überwachen**

- Dev-T überwachen, 258
- muss Fälle von Nichtfunktionieren, 18
- seine eigenen Linien, 253

### **überwältigen, überwältigt**

- Copen wird zum, 291
- des Individuums, 738, 739
- wenn eine Führungskraft ihre Herrschaft über ihren Posten und ihre Wirksamkeit verliert und sich ~ fühlt, 252

### **Übliche, das**

- wenn Sie sich im Zweifel befinden, tun Sie das Übliche, 72

### **Übung**

- Organisierungsstapel, 256, 258
- Standard Admin und, 67

### **Umfang**

- des Postens zu groß, Handhabung, 271

### **Umfrage, Umfrage durchführen**

- Ethnik-Umfrage, 115

### **Umgang mit**

- Person aus der Öffentlichkeit, 554

### **Umgebung**

- Bedrohung, 317
- Beherrschung der, 674
- Ethik entfernt Gegenabsichten und Fremdabsichten aus der, 660
- Ethik-Officer macht die Umgebung sicher, 665
- halten Sie freundliche Beziehungen mit der Umgebung aufrecht, 164
- Hutausbildung und, 317
- jemandes Standards sind direkt mit seinem Wunsch verbunden, eine kontrollierte Umgebung zu haben, 623
- Kontrolle der, 612, 623, 684
- kriminelle Gesellschaft, in der vom Einzelnen erwartet wird, Wirkung von allem zu sein, 682
- man muss fortwährend handeln, um seine Umgebung unter einer gewissen Kontrolle zu halten, 682
- Mensch gedeiht nur in Gegenwart einer herausfordernden Umgebung, 709
- Organisation, 659

## **Umgebung (Forts.)**

- Org stellt sich auf ihre Umgebung ein, sodass sie expandiert, 53
- Scientology macht eine sichere, 659
- Ursache werden über Ihre, 370, 622
- versteckte Handlungen von Geisteskranken, können schneller Zerstörung anrichten, als eine Umgebung erschaffen werden kann, 625
- vorhersagbar, 559
- Zustand der Lebensweise einer Person, einschließlich Arbeit und Umgebung, 346

## **Unbehagen**

- Hut, 567

## **Unehrllichkeit unehrlich,**

- Definition, 647
- gegen die Entlarvung von Unredlichkeit protestieren, 395
- gibt für eine unehrliche Person nur einen einzigen Ausweg, 394
- Krankheit, Unehrllichkeit und, 747
- Nichtüberleben, unehrliches Verhalten ist, 386
- unehrliche Menschen haben ihre Rechte verwirkt, 647
- unehrliche Menschen zu beschützen heißt, sie in ihre eigene Hölle zu verdammen, 394

## **Unendlichkeit**

- Überleben und, 383

## **unethisches Verhalten**

- Verhalten von Zerstörung und Furcht, 386

## **Unfälle**

- warum Leute sich selbst Unfälle verursachen, 384

## **ungehütet**

- Beispielprogramm, um eine Org zu hüten und sie zum Produzieren zu bringen, 261
- Beitragen zum Team und, 567
- Dev-T und, 255, 258, 259, 262
- Einmann-Arbeit verursacht durch Nichtgehütetsein, 255
- Gehütetsein verlangen, 256
- HCO, wenn es nicht genügend Leute hat, die sich dem Hüten widmen, 257
- Kriminalität und, 255
- Unterlassungen bei der Hutausbildung, 320
- warum eine nicht gehütete Org ein Irrenhaus ist, 253
- zu produzieren beginnen, während man gehütet wird, 261

## **Ungerechtigkeit**

- ARK-Brüche mit Publics aufgrund von, 565
- Autorität wird unterminiert, indem sie dazu gebracht wird, Ungerechtigkeiten zu begehen, 771
- Bestrafung und, 380
- falsche Berichte und, 771
- Großteil der Wog-Disziplin besteht aus, 776
- größter Teil unserer Grundausbildung bestand aus, 778
- kann bei Fällen von Ungerechtigkeit jegliche verloren gegangene Bezahlung zusprechen, nicht aber Schadenersatz, 758
- kommerzielle Firmen und Kreditgesellschaften, 776
- Mensch übt mit Bestrafung Ungerechtigkeit aus, 777
- passieren gewöhnlich aufgrund einer bedauernswerten Unkenntnis des Mitarbeiters über seine Rechte, 776
- Rekurs von, 761
- schädigt Disziplin, 781
- schlägt auf diejenigen zurück, die sich damit befassen, 771
- Schutzschild gegen, 777
- sich anhäufende und nicht in Ordnung gebrachte, Grund, weshalb ein Bereich Abwärtsstatistiken hat, 774

## **Ungerechtigkeit (Forts.)**

- tritt auf, wenn Leute sie zulassen, indem sie ihre Rechte nicht kennen oder sie ignorieren und nicht Rekurs oder Wiedergutmachung von Unrecht beantragen, 782
- Unehrllichkeit und, 647
- Wiedergutmachung von Unrecht, 782
- zerstört die Disziplin, 777

## **ungewöhnliche Lösung**

- Richtlinien versus, 243

## **unglaublich**

- Unglaubliches wird zu leicht verworfen, 667

## **Unglücklichsein, unglücklich**

- schrumpfende und unglückliche Org, 827
- Verstöße und, 403

## **Ungnade**

- Formel, die anzuwenden ist, 428
- HCO-Recht verhindert, dass jemand zu Unrecht in Ungnade fällt, 757

## **Unhöflichkeit**

- Petition und, 784

## **Universum**

- Auditor ist sehr wichtig für das Klären dieses, 619
- besseres bauen, 44
- Chaos ist die grundlegende Situation in diesem Universum, 247
- das anständig ist und in dem man glücklich leben kann, 50
- dieser Planet und dieses Universum sind auch die Angelegenheit anderer, 592
- in diesem Universum ist es leichter zu zerstören als aufzubauen, 66
- ist ein hartes Universum, 17
- nichts damit verkehrt, 92
- OT versus aberriertes Universum, 720
- Spiel von Scientology und, 617
- Umkehr der Abwärtsspirale, 93
- Verteilungszyklus, bei dem wir Scientology woanders im Universum anwenden, 103
- welcher Art der Produktionszyklus in diesem Universum sein muss, um erfolgreich zu sein, 102
- wenn sich jemand einschreibt, dann betrachten Sie ihn als Mitglied für die Dauer dieses Universums, 17
- wer wirklich die verrückten Leute im Universum sind, 609
- wir befinden uns am Wendepunkt des Universums, 93

## **Unordnung, Unordentlichkeit, unordentlich**

- erweiterte Formel für Verwirrung, 494
- hinzugefügte Zeit als Ergebnis davon, 514
- Inspektion und Handhabung, 514
- ordnungsgemäßer Service wird nichtordnungsgemäßem Service vorgezogen, 550

## **unrealistisch**

- Hinwegfegen unrealistischer, unanwendbarer und hinderlicher Gesetze und Richtlinien, 35

## **Unrecht, siehe auch falsch**

- angesichts eklatanten Unrechts, darauf beharren, im Recht zu sein, 407
- Anstrengung, einen anderen ins Unrecht zu setzen, resultiert nur in Degradierung, 407
- beharrlich versuchen, andere ins Unrecht zu setzen, 406
- es gibt kein absolutes, 406
- falsche Handlung immer wieder begehen, um zu beweisen, dass sie richtig ist, 407
- gib zu, dass du Unrecht hast, 408
- Thetan bekämpft, im Unrecht zu sein, 407
- Thetane, die auf ihrem Weg nach unten sind, glauben nicht, dass sie Unrecht haben, weil sie es nicht zu glauben wagen, 409



- Unrecht (Forts.)**  
 Übeltäter von der zwanghaften Wiederholung seiner Unrichtigkeiten wegbekommen, 408  
 wie kommt es, dass man jemals, 407  
 wiederholtes ~ und, 407
- unrichtliniengemäßer Befehl**, 696  
 wenn man es jemandem glaubt und, 598
- Unschlüssigkeit**  
 Formel für Zweifel und, 489
- Unschuld, unschuldig**  
 es gibt keine Würde und Unschuld wie Unwissenheit, 509
- Unsterblichkeit**  
 Überleben und, 383
- untätig**  
 SPs überreden Leute, untätig zu sein, 91
- Untätigkeitsbericht**  
 Definition, 687
- Unterabteilung**  
 (Anzahl der) Sektionen in einer, 739  
 Analyse einer, 122  
 anhand der Unterabteilungsnamen kann man erkennen, was im eigenen Leben fehlt, 102  
 Ausstattung muss speziell zugewiesen werden, 630  
 Austausch und, 327  
 Bereich, der nichts produziert, das wertvoll genug für einen Austausch ist, 327  
 Beurteilung ihres Zustands anhand des Zustandes der Kommunikationsstation, 181  
 drei Unterabteilungen, Sekretär, Stellvertreter und Kommunikator in einer Abteilung, 739  
 durch nachlässige Befehlslinien entmocken, 731  
 Expansion von, 32, 103  
 Herausfinden ihrer untergeordneten Zielsetzung, 35  
 jeder Posten hat alle Unterabteilungen des Org Boards, 102  
 jedes Individuum hat seine 7 (oder 9) Abteilungen und seine 21 (oder 27) Unterabteilungen, 3  
 jede Unterabteilung hat eine zugewiesene Statistik, 371  
 Liste der Werbeaktionen einer jeden, 527  
 Organisierungstafel muss existieren, realistisch sein und aussagen, was Unterabteilungen, Einheiten und Mitarbeiter tun, 220  
 Probleme, die von der Unterabteilung oder dem Posten, die sie entgegennehmen, nicht gelöst werden, verursachen Verwirrung, 127  
 Quecksilber-Personalszene lässt Statistiken in Unterabteilungen zusammenbrechen, 812  
 Richtlinie und Größe von, 31  
 Sektionen (Anzahl) in einer, 103  
 Selbstbestimmung, wie sie zutrifft auf, 127  
 spezialisieren und, 283  
 straff geführte, 128  
 Stufen, die auf dem Org Board oberhalb davon stehen, 104  
 Stufen oberhalb der Unterabteilungen auf dem Org Board, 102  
 Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 706  
 Überleben von, 326  
 Verantwortung für die Arbeit oder Produktion jeder, 371  
 Warnung vor starkem Verkehr und, 186  
 werden für Dinge benutzt, für die sie nicht organisiert worden sind, 236  
 Wert von, 326  
 wie man die Pflichten kennt von, 261  
 zwei Dinge, die nötig sind, wenn der grundlegende Zweck eines Postens oder einer Unterabteilung erst einmal bekannt ist, 127
- Unterabteilung 1 (Weiterleitung und Personal)**  
 Namensänderung, 156
- Unterabteilung 10 (Unterabteilung für technische Dienste)**  
 konzentrieren Sie sich bei Postenbesetzung immer auf technische Dienste, 112  
 Werbeaktionen, 530
- Unterabteilung 11 (Unterabteilung für Ausbildung)**  
 Werbeaktionen, 531
- Unterabteilung 12 (Unterabteilung für Prozessing)**  
 Werbeaktionen, 531
- Unterabteilung 13 (Unterabteilung für Gültigkeit)**  
 Werbeaktionen, 532
- Unterabteilung 14 (Unterabteilung für Personalverbesserung)**  
 einfach keine Resultate treten auf, Handhabung, 673  
 Werbeaktionen, 532
- Unterabteilung 15 (Unterabteilung für Korrektur)**  
 Werbeaktionen, 532
- Unterabteilung 16A (Unterabteilung für öffentliche Buchverkäufe)**  
 Werbeaktionen, 533
- Unterabteilung 16B (Unterabteilung für Body-Routing [Straßenmissionierung])**  
 Werbeaktionen, 533
- Unterabteilung 16C (Unterabteilung für Öffentlichen Kontakt)**  
 Werbeaktionen, 533
- Unterabteilung 16D (Unterabteilung für Einführungsdienste)**  
 Werbeaktionen, 533
- Unterabteilung 17A (Unterabteilung für Öffentlichkeits-Registration)**  
 Werbeaktionen, 534
- Unterabteilung 17B (Unterabteilung der Hubbard Dianetik Forschungsstiftung)**  
 Werbeaktionen, 534
- Unterabteilung 17C (Unterabteilung für Öffentliche Dienste)**  
 Werbeaktionen, 534
- Unterabteilung 18A (Unterabteilung für Public Relations)**  
 Qualität der Präsentation von Tonband-Aufzeichnungen, 158  
 Werbeaktionen von, 535
- Unterabteilung 18B (Unterabteilung für Clearing)**  
 Werbeaktionen, 535
- Unterabteilung 18C (Unterabteilung für Erfolg)**  
 Werbeaktionen, 535
- Unterabteilung 19 (Büro des Leitenden Direktors)**  
 Werbeaktionen, 536
- Unterabteilung 2 (Unterabteilung für Kommunikationen)**  
 Werbeaktionen, 528
- Unterabteilung 20 (Unterabteilung für Spezielle Angelegenheiten, OSA)**  
 Werbeaktionen, 537
- Unterabteilung 21 (Büro von LRH)**  
 Werbeaktionen, 537
- Unterabteilung 3 (Unterabteilung für Inspektionen und Berichte)**  
 bewahrt Kopien der Befehle von Führungskräften, 581  
 grundlegende Pflichten, 665  
 in kleinen Orgs gibt es nur eine Person in dieser Unterabteilung, 664  
 Inspektionen und Berichte, 664  
 routinemäßige Inspektion von Berichten, 583  
 Werbeaktionen, 528  
 Zeitmaschine und, 581

- Unterabteilung 4 (Unterabteilung für Werbung und Marketing)**  
konzentrieren Sie sich bei Postenbesetzung immer auf Werbung, 112  
Werbeaktionen, 528
- Unterabteilung 5 (Unterabteilung für Veröffentlichungen)**  
Unterabteilung 4 stellt Werbematerial für ~ her, 529  
Werbeaktionen, 529
- Unterabteilung 6 (Unterabteilung für Registration)**  
konzentrieren Sie sich bei Postenbesetzung immer auf Registration, 112  
Werbeaktionen, 529
- Unterabteilung 7 (Unterabteilung für Einnahmen)**  
Werbeaktionen, 530
- Unterabteilung 8 (Unterabteilung für Auszahlungen)**  
Werbeaktionen, 530
- Unterabteilung 9 (Unterabteilung für Aufzeichnungen, Vermögenswerte und Material)**  
Werbeaktionen, 530
- Unterabteilungsleiter (Direktor)**  
Änderung des Wohnsitzes oder der Telefonnummer wird an ihn berichtet, 135  
bringt in Ordnung, wenn ein Mitarbeiter zu viele Hüte hat, 136  
Größe der Unterabteilung, 739  
kann kein Verantwortlicher sein, wenn die Sache, für die er verantwortlich ist, nicht existiert, 706  
legt Quoten für die wöchentlichen Statistiken fest, 372  
sollte Hut-Folder haben, 269  
Verantwortlichkeiten für Postenbenennung, Versetzung und Entlassung, 211
- Unterbringungsbeauftragter, 731**
- unterdrückerische Person, Unterdrücker, siehe auch SP**  
Anti-Nachfragefaktor, 45  
arbeitet für den Traum, 342  
Bolivar und, 467  
dritte Partei und, 807  
Ethik erreicht, dass es bei Fällen zum Wiederaufleben kommt, indem es die richtigen SPs findet, 528  
Expansion und Entfernen eines SP, 45  
häufig anzutreffende Handlung von Unterdrückern, Ärger und Unzufriedenheit zu stiften, indem sie sagen, dass sie weggehen, 807  
in einer Org, die nicht bemannt werden kann, gibt es einen SP, 709  
man muss die Tür immer einen Spaltweit offen lassen und darf ihm gegenüber nie schließen, 46  
Schaffen von Nachfrage, ohne Unterdrücker in den Griff zu bekommen, 50
- unterdrückerische Handlung**  
Mitarbeiter und andere darüber zu informieren, dass man weggeht, 807  
Schwerverbrechen, 805
- Unterdrückung, unterdrückerisch**  
dritte Partei und, 772  
Ethik-Officer macht die Umgebung unsicher für, 665  
Gruppengröße, das Individuum und, 737  
interne Unterdrückung in der Org, die gute Mitarbeiter vertrieb, 114  
jemandem verweigern, einen Missstand zu beseitigen, ist, 613  
niederdrückende, verwirrte und überarbeitete Org, Grund dafür, 698  
reaktive Identifizierung jeder Rechtshandlung oder jeden Rechtssymbols mit, 388  
Recht und, 771  
Übereinstimmung damit, dass Statistiken unten sind, ist unterdrückerisch, 363  
USA und Australien bekämpfen Scientology, während sie unterdrückerische geistige und religiöse Praktiken unterstützen, 652
- Unterdrückung, unterdrückerisch (Forts.)**  
Verlangsamung einer Verwaltungslinie, indem man etwas nicht JETZT behandelt, ist, 806  
wenn jemand nicht die Stellung hält, werden alle zu Opfern von, 664  
wenn korrekt berichtete Outnesses, die die Organisation gefährden, nicht korrigiert werden, dann vermutet man, dass Unterdrückung existiert, 665  
wie man vermeidet, belästigt, herumkommandiert und unterdrückt zu werden, 591
- Untergebener**  
alle Untergebenen pauschal zu Anweisungsempfängern zusammenfassen, 578  
alle Untergebenen zu Arbeitern oder Soldaten machen, 578  
als Untergebener duplizieren Sie die Anweisung und versäumen Sie niemals, eine Klarstellung zu erhalten, wenn Sie etwas missverstanden haben, 243  
Annehmen der Befehle von jedem, 727  
Anweisungen gehen vom Vorgesetzten zum Untergebenen, 577  
Befehl, an Ethik berichtet, 583  
Befehl(e), Belästigungen ausgesetzt und gezwungen, nichtrichtliniengemäße Befehle zu befolgen, 599  
Befehl(e), Schutz vor nichtrichtliniengemäßen Befehlen, 598  
Befehle, Handeln nach Erhalt, 582  
Bemühungen von Untergebenen verwischt, in ihrer Gegenwart geschäftig auszusehen und sich geschäftig anzuhören, obwohl sie faul sind und Patzer machen, 230  
der Probleme präsentiert, 317  
der seinen Vorgesetzten im Stich lässt, 695  
die die Führungsanweisungen nicht ausführen, 232  
geben so viele Befehle heraus, die einem Vorgesetzten nicht bekannt sind und die quer zu seinen Linien verlaufen, 236  
Gefahrformel für die erste Dynamik, 439  
Gruppengröße und Anzahl der, 739  
Ist das in Ordnung?, 238  
Jede Führungskraft kann jeder unmittelbar untergebenen Person auf ihrem Befehlskanal oder in ihrem eigenen Büro oder Bereich jeden Zustand zuweisen und anheben, 712  
kann in Berufungsangelegenheiten keine höhere Führungskraft als beteiligte Partei nennen, 758  
kann sich beim Direktor für Kommunikationen über jedes Veralten beschweren, 184  
kein Spitzenmanagement kann vorhersagen, welche Richtlinien seine Untergebenen aufstellen werden, 577  
nehmen Sie niemals eine Verallgemeinerung von einem ~ an, 205  
Overts und Withholds und jegliche bekannt unethische Situation aufschreiben, 438  
Probleme präsentiert von, 237  
schlauer als der Vorgesetzte, 731  
Schlussfolgerungen eines ~, nicht akzeptabel, 205  
setzen Sie jeden Untergebenen an die Luft, der in seinem eigenen Bereich nicht von sich aus für Ethik sorgt, 232  
sorgen nicht für die Ausführung ihrer Anordnung, 230  
Statistikkurven des Untergebenen täglich überprüfen, 373  
trennen ihre Kontrolle ihres Bereichs ab, indem sie ihre Arbeit nicht erledigen, 743  
unrechtmäßiger Befehl, 597  
verantwortlich für, 289  
verlangen Sie immer Fakten von, 205  
versäumen es, Vorgesetzte über Daten zu informieren, über die sie verfügen, 236  
von ~ vorgelegte Probleme, 204

**Untergebener (Forts.)**  
 warum Untergebene Untergebene sind und Vorgesetzte haben, 732  
 wie man sich aus Schwierigkeiten heraushält, 600  
 Zeitmaschine und, 184

**untergeordnete Zielsetzung, 35**

**Unterlassung**  
 Overts der Unterlassung machen jeglichen Stolz zunichte, 612  
 technische Unterlassungen oder Vergehen werden prompt an Ethik berichtet, 719  
 Wahrheit und Recht durchzusetzen, 771

**unterliegen**  
 Bosheit und, 385  
 Gesellschaft und, 385  
 richtig und falsch und, 385

**Unternehmen**  
 sehr wenige Personen auf diesem Planeten haben eine Vorstellung von der Struktur von Einheiten wie z.B. ihrem, 304  
 Verhalten von Geschäften, die auf dem absteigenden Ast sind, umkehren, 140  
 versagen, weil sie den Sein-Tun-Haben-Zyklus abändern, 334  
 zahlreiche Veränderungen der nationalen Grenzen und führenden Unternehmen, Grund für, 304

**Unternehmung**  
 korrupte Unternehmungen, 679

**Unterprodukt**  
 Beziehung von Unterprodukten zu Endprodukten, 340  
 müssen gepuscht werden, um Produkte zu erhalten, 831

**Unterschlagung, Veruntreuung, 678**

**Unterschrift**  
 abgeschlossene Mitarbeiterarbeit und, 202

**Untersektion**  
 mit fortwährenden Abwärtsstatistiken oder zahlreichen Nichtbefolgungen oder Verstößen, Handhabung, 716

**unterstützende Dienstleistungen**  
 alle Arbeit und VFPs erfordern, 347

**Unterstützung, siehe auch Austausch, 325**

**Untersuchung, siehe auch Inspektion**  
 des Hintergrundes einer Person, die technischer Herabsetzungen für schuldig befunden wird, 19  
 erster Schritt, der den Menschen von seiner eigenen Schuld befreien wird, 395  
 Führungskraft, um Arbeit getan zu bekommen, 193  
 im Hinblick auf den Faktor der Ordentlichkeit, 514

**Unterweisung**  
 klare, präzise Instruktionen und, 243  
 Mitarbeiter darf nicht seine Arbeitszeit zur Unterweisung nutzen, 636  
 vor dem Tatbestand, 562  
 wie Australien in einen Untersuchungsschlamassel geriet, 220

**unübliche Lösung, 72**  
 System, das unübliche Lösungen überflüssig macht, 205  
 zurückgreifen auf, 598

**unvernünftig**  
 alles, was die Zerstörung von Individuen oder Gruppen verursacht oder die Zukunft der Rasse beeinträchtigt, 386  
 Person unter der Belastung von Aberration ist, 652

**Unwissenheit**  
 falsche Berichte und, 586  
 keine Würde und Unschuld wie, 509  
 Richtlinien, keine Kenntnis davon, 214

**Unwissenheit (Forts.)**  
 Richtlinie, Stürme zwischen Arbeiterschaft und Management brechen aufgrund der Unkenntnis von Richtlinien los, 577  
 Sünde und, 378

**upstat, Aufwärtsstatistik, siehe auch Statistik**

**Urheber**  
 inkorrekte Mitteilungszettel wieder an den Urheber zurückgeleitet, 213  
 lassen Sie den Urheber die Arbeit machen, 215  
 man akzeptiert keine Kommunikation, die nicht zu den Postenangelegenheiten des Urhebers gehört, 256

**Urheberrecht**  
 rechtliche Angelegenheiten und, 757  
 von Scientology, deren Schutz vernachlässigen oder unterlassen, 800

**Ursache, ursächlich, siehe auch Wirkung**  
 effektive Ursache, gut demonstriert, 171  
 Erreichen der Targets und, 610  
 gehutete Mitarbeiter sind ursächlich über ihren Posten, 294, 315  
 getadelt zu werden stumpft das Ursache-Sein manchmal ab, 611  
 Ihre eigenen Statistiken verursachen, 370  
 indem Sie nicht Ursache sind, werden Sie zur Wirkung, 698  
 jedes System, das Ursachen isoliert, de-enturbuliert eine Gruppe und macht unübliche Lösungen überflüssig, 205  
 Leute, die nicht in der Lage sind, Ursache zu erkennen, können keine Probleme lösen, 207  
 Operierender Thetan und, 610, 611  
 Org wird dahinwelken und sterben, wenn Sie nicht ursächlich sind, 128  
 Posten und, 128, 315, 622  
 Umgebung, Ursache werden über, 370, 622  
 Ursache sein, 315, 366, 370, 610, 611  
 Verwechslung zwischen Ursprung und, 611  
 Wichtigkeit, Ursache über Posten zu werden, 128  
 willkürliche Gesetze, 550  
 Zuschauer gegenüber, 610

**Ursachenblindheit, 207**

**Ursache-Punkt**  
 auf jedem Posten zu einem Ursache-Punkt gelangen, 128

**Ursprung, Quelle**  
 LRH als, 365  
 unfähig, Ursprung zu erkennen, 204  
 Verwechslung zwischen Ursache und, 611  
 von der falschen Quelle aufgestellte oder verlangte Richtlinien, 575

**Ursprungszyklus, 103**

**Urteil (Ungerechtigkeit), 786**

**Urteilsvermögen**  
 Führung, der es daran fehlt, 40  
 Recht und, 755

**US-Marine, 32**

## V

**Verallgemeinerung**  
 „jeder sagt“-Mitteilungszettel, 214  
 Petitionen und, 783  
 strategische Planung und, 834  
 Targets setzen und, 372, 823  
 vollständige Einzelheiten verlangen, keine halben Berichte, 256

## **Verallgemeinerung (Forts.)**

wenn Sie kritisierende Daten haben, lassen Sie die, 126

## **veraltet**

Anweisungen und veraltete Mitteilungszettel, 236  
Beschwerde beim Direktor für Kommunikationen über, 184  
Definition, 184  
man lässt niemals etwas veralten, 257

## **Veränderung, verändern**

Dinge kommen in eine Org hinein, werden verändert und fließen aus der Org hinaus, 98  
etwas, das versucht auf gleichem Niveau und unverändert zu bleiben, schrumpft, 42  
ich gestehe, dass Leute sich ändern können, und gebe einer abgesetzten Person eine weitere Chance, 148  
Idee, der Mensch könnte sich nicht ändern, 544  
nichts kann lange in einem sich nicht verändernden Zustand bleiben, 33  
Partikel und, 101, 123  
Rückgängigmachen von Veränderungen, die unmittelbar vor einer zusammengebrochenen Statistik aufgetreten sind, 509

## **Veranstaltung**

erzeugen öffentliches Interesse und Goodwill, 170

## **Verantwortlicher**

auf Anweisungen warten, 779  
fünf Mitarbeiter und ihr Verantwortlicher als eine Einheit, 739  
kann kein Verantwortlicher sein, wenn die Sache, für die er verantwortlich ist, nicht existiert, 706  
muss instande sein, Funktionen und Arbeit zu organisieren, 106  
Verantwortlicher, der versucht, sämtliche Aktionen selbst zu machen, 105  
was ein Verantwortlicher tut, 97  
was geschieht, wenn die Verantwortlichen direkt angegriffen werden, 771  
was geschieht, wenn Geisteskranken die Leitung übertragen wird, 625  
Weiterleiten und, 97

## **Verantwortung, verantwortlich**

Abwärtsspirale beginnt, wo Verantwortung versagt hat, 586  
Angst davor, Verantwortung zu übernehmen, 806  
aufgezwungene Doingness und, 400  
Befehle erfolgen nur dort, wo Verantwortung versagt hat, 586  
Beichte und, 397  
Definition, 587, 743  
Doingness, Tun ohne, 400  
Entscheidungsfreiheit ist übergeordnet, 400  
entwickelter Verkehr und niedrige Verantwortung, 197  
Ergebnis von Doingness ohne Verantwortung zu übernehmen, 401  
es entbindet einen nicht von der Verantwortung, wenn man eine destruktive Anweisung befolgt, 509  
Führungskräfte müssen auf den Privilegien und Verantwortungen des Postens bestehen, 724  
Kontrolle und, 743  
Leute entdecken, die die Verantwortung für oder die Konsequenzen ihrer gewöhnlichsten Handlungen fürchten, 222  
Mangel an Verantwortung von Führungskräften, 238  
meinen Teil der Verantwortung für Scientology übernehmen, 650  
notwendig, die Vorstellung zu überwinden, dass man in Verantwortung hineingezwungen wird, 400-403  
Overts und Withholds und, 411  
Posten und, 617  
rehabilitieren von, 401

## **Verantwortung, verantwortlich (Forts.)**

sich großartig und verantwortlich fühlen, wenn andere zu einem kommen müssen, um für ihre Arbeit Hilfe zu erhalten, 223  
Verantwortung für Aktionen festlegen, 208, 238  
Verantwortung für Aktionszyklen übernehmen, 563  
Verantwortung von Führungskräften für die Ausbildung von, 319  
Vernachlässigung von Verantwortlichkeiten, Vergehen, 813  
Weigerung, Verantwortung für das Beenden eines Aktionszyklus zu übernehmen, 563  
Wiederkehr von Verantwortung durch das Aufschreiben von Overts und Withholds, 414

## **Verantwortungslosigkeit, verantwortungslos**

alle Overt-Handlungen sind das Produkt von Verantwortungslosigkeit auf einer oder mehreren Dynamiken, 397  
Entscheidungen zu fordern weist darauf hin, 209  
Führungskraft, die etwas nicht erledigt, sondern es aufschiebt, ist, 806  
glorreiche Unverantwortlichkeit von Anweisungen, 591  
Handeln, begleitet von keinem Willen zu handeln, kann zu Verantwortungslosigkeit führen, 401  
unwillige, unverantwortliche Personen auf unsere Linien lassen, 198

## **Verbergen**

Methode, Dinge zu verbergen, liegt darin, sie unglaublich zu machen, 667

## **Verbesserung, verbessern**

an wen Sie Dinge berichten, die der Verbesserung bedürfen, 719  
ernannt Komitees von Scientologen, um über die Verbesserung der Zivilisation zu beraten, 536  
fairer Austausch garantiert keine Expansion oder, 352  
politisches System, welches das Recht unterdrückt, sich zu verbessern, 652

## **Verbrauchsgegenstand**

Titel C, 628

## **Verbrechen, siehe auch Krimineller, Kriminalität**

Definition, 388  
Ethik-Gericht kann dafür eingesetzt werden, 804  
Gesellschaft von den Verbrechen entabrieren, 293  
Herabsetzung des Überlebensniveaus auf irgendeiner der acht Dynamiken, 388  
Komitee der Beweisaufnahme kann dafür eingesetzt werden, 804  
Liste von, 799  
Personen, die keine Hutausbildung haben, werden, 293  
Postenherabsetzung, Entlassung und, 804  
Regierung durch Krawalle und Einschüchterung sieht sich steigender Kriminalitätsrate gegenüber, 761  
Sie ermutigen Verbrechen, wenn Sie einer Person erlauben, für etwas nichts zu geben, 747  
unterlassen, ein enthülltes Verbrechen auf einem Worksheet oder in einem Bericht niederzuschreiben, 685  
Verfälschen des Sein-Tun-Haben-Zyklus und, 333  
Vergehen, die schwerwiegend, wiederholt oder für viele in großem Ausmaß schädlich sind, können neu als Verbrechen klassiert werden, 799  
Verhaftung für, 804  
vier allgemeine Kategorien von Verbrechen in Scientology, 795  
Welt ohne, 325, 390  
wenn eine Person weder Zielsetzung noch Wert hat, wird sie Verbrechen begehen, 291  
wie sie behandelt werden, 804  
Wohlfahrt und, 291  
Zertifikate, Klassifizierungen oder Auszeichnungen und, 805

## **Verbrechen in Scientology**

- des Studenten, Strafen für, 759
- es gibt immer andere Verbrechen, wenn sie falsche Statistikkurven haben, 711
- statistisches Management zu missbrauchen, 832
- unterlässt man es, Kriminalität in Angriff zu nehmen, kann man sich der daraus folgenden Verbrechen genauso schuldig machen, als hätte man sie selbst begangen, 746

## **Verbrechensbericht**

- Definition, 688

## **Verbreitung, Verbreiten, 720**

- CF kann nur an „neue“ Namen verbreiten, 543
- Herausgeben von Materialien auf breiter Ebene, 308
- LRHs Hut, 133
- mehr Verbreitung durch das Festhalten an guter, verlässlicher und erfolgreicher Programmstellung, 820
- reduziert durch Linien, die sich verstopfen und so verworren werden, 212
- Sie bringen Ihre Verbreitung nicht auf Ihre Qualität der Lieferung hinunter, 675
- Studenten verbreiten besser als PCs, 110
- wie man ein höheres Niveau an Verbreitung erreicht, 132
- zerstört durch das Verschlingen von Zeit und Geduld einer Führungskraft, 210

## **Verbreitungsabteilung**

- Aktionen, aus welchen gute Bezahlung besteht, 369
- Tech kann der Verbreitungsabteilung nie sagen, wann und wie viele Mitglieder sie hereinbringen soll, 523
- Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 706

## **Verbreitungssekretär**

- Aktionen, die Mitarbeiter der Bezahlung berauben, 344
- Werbeaktionen, 528

## **Vereinigte Staaten von Amerika**

- Aufstände, Bürgerunruhen und Auflösung, 60
- Gründe, weshalb sie kurz davor sind, in die Brüche zu gehen, 736
- Popularität einer Führungsperson, die nur für eine Wahl geschaffen wird, 123
- Scientology bekämpfen, 652
- Unwissenheit über die Verfassung, 60

## **Verfahren, Verfahrensweisen**

- für neue Buchkäufer, 721
- nicht organisiert oder zu kompliziert aufgebaut, als dass sie von Nutzen sein können, 237
- Punkt, an dem Wege und exakte Verfahren aufhören zu funktionieren, 122

## **Verfall**

- Grund, weshalb Orgs zugrunde gegangen sind, 561

## **Verfälschung, verfälschen**

- des Sein-Tun-Haben-Zyklus, 333
- Personen, die versuchen, Richtlinien zu verdrehen und Tech zu verfälschen, 93
- SPs verfälschen Tech, 91

## **Verfassung, 60**

## **Vergangenheit**

- Mut, der Vergangenheit und Missetaten ins Auge zu sehen, 646
- wird der Person nicht vorgehalten, wenn sie einer Scientology-Gruppe beitrifft, 646

## **Vergehen**

- Abwesenheit persönlich herausgegebener Ethik-Zustandsanordnungen, 712
- Abwesenheit von Posten, ohne kompetente Vertretung, 812
- Alter-is machen oder anderen falsche Ratschläge bezüglich der Studiertechnologie erteilen, 308

## **Vergehen (Forts.)**

- Auditing für Geld von externen PCs, während sie Mitarbeiter einer Organisation sind, 637
- Befürworten einer Fehlanwendung oder Vernachlässigung korrekter Studiertechnologie, 308
- Bereich mit zahlreichen Vergehen, Handhabung, 716
- Bestrafung für, wenn Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme, 799
- Degradierung, Versetzung, Entlassung und, 799
- des Studenten, Strafe für, 759
- für jedes Vergehen darf ein Ethik-Gericht einberufen werden, 799
- Handlung oder Unterlassung begehen, die bewusst darauf abzielt, Scientology oder Scientologen zu unterdrücken, einzuschränken oder zu behindern, 309
- Herausgabe von Anordnungen, die ohne Genehmigung Linien abändern, 189
- Herausgeben von Daten konträr zu HCO-Bulletins oder Richtlinienbriefen, 603
- hohen Zustand brechen, 714
- jemandem verweigern, einen Missstand zu beseitigen, 613
- kein Bericht, 310
- Kodex über, 795
- Komitee der Beweisaufnahme und, 799
- Liste der, 796
- mündliche Tech, Kategorien von, 603
- Organisationsstatus benutzen, um ausgebildet oder auditiert zu werden, ohne den Mitarbeitervertrag zu erfüllen, 641
- Org-Prospect-Listen an Squirrels verkaufen, 679
- Partikel von den Linien entfernen, 244
- Personen, die wiederholt Vergehen gegen der Studiertechnologie begehen, können als unterdrückerisch erklärt werden, 309
- Pflichtvernachlässigung, 310
- Posten im Zustand des normalen Arbeitens übernehmen und ihn in Notlage und Gefahr bringen, 510
- Quecksilber-Personalszenen, 813
- schwerwiegend, wiederholt oder für viele in großem Ausmaß schädlich, können neu als Verbrechen klassiert werden, 799
- Scientologen, die keine Mitarbeiter sind, oder Scientologen aus dem Feld oder von Missionen und, 799
- Strafanzeige wird erstattet, wenn die Person abhaut und in der Folge irgendwelche Gelder oder Eigentum der Organisation fehlen, 808
- Studenten oder Preclears und, 759
- Studiertechnologie, Missachtung und Versäumnis, sie zu verwenden, 311
- unrechtmäßige Beitragsnachlässe, 344
- Verantwortlicher, der zulässt, dass die Org um eines Gefallen willens beraubt wird, 679
- Vernachlässigung von Verantwortung, was zu einer Katastrophe führt, selbst wenn es einem anderen gelingt, die letztendlichen Folgen abzuwenden, 800
- Vernachlässigung, Wörter zu klären, die man nicht verstanden hat, 308
- verräterische Nachlässigkeit, 320
- versagen, auf Posten Initiative zu zeigen, 620
- Versagen, die Studiertechnologie zu lehren oder zu verwenden, 309
- Versäumnis, auf Worksheets deutlich zu schreiben oder genügend Text aufzuschreiben, 310
- Versäumnis, die Studiertechnologie bei der Verbreitungsarbeit zu verwenden, 308
- Versäumnis, einer Führungskraft Berichte zu unterbreiten, über das, was beobachtet wird, sowie über neu entdeckte Verstöße in dem Bereich, der im Zustand von Notlage ist, 718

## **Vergehen (Forts.)**

- vier allgemeine Kategorien von Verbrechen in Scientology, 795
- Weggehen und Beurlaubungen, Vergehen in diesem Zusammenhang, 807
- wie sie behandelt werden, 799
- wissentlich über MUs hinweggehen, 310
- Zertifikate, Klassifikationen und Auszeichnungen und, 799
- Zustand von Notlage dauert über die angemessene Zeitspanne hinaus an, 718
- Zustand von Notlage und, 716

## **Vergehensbericht**

- Definition, 688

## **Vergessenheit**

- schlechte Richtlinien oder Gesetze oder Handlungen, die auf Gerüchten beruhen, verursachen, 35
- wir haben ein Gut zu treuen Händen erhalten, das, wenn wir damit scheitern, uns, unsere Freunde und unsere Zukunft zu endloser Vergessenheit verdammt, 149

## **Vergnügen**

- Überleben misst sich in Vergnügen, 392

## **Verhalten**

- ein Individuum, das restimuliert wurde, handelt schlechter, 652
- man kann nicht den Unterschied zwischen geistig gesund und geisteskrank bestimmen durch das, 624
- professionelles Verhalten, 114
- Scientology hat eine definierte Reihe von Standards für, 646
- Vergangenheit versus jetziges Verhalten, 646
- Verhaltensnormen, von Mitarbeitern wird verlangt, dass sie eingehalten werden, 647
- von Aberrationen befreites Individuum reagiert in einer anständigeren Weise, 652

## **Verkauf, Verkaufen**

- Quecksilber-Personalszene und, 810
- Senken von Preisen erhöht Verkäufe nicht, 162

## **verkaufen auf die sanfte Tour, 675, 676**

## **Verkehr**

- alles, was Sie nicht erledigen, kommt zurück und beißt, 200, 242
- Analysieren von Verkehr, 228
- der nicht zu einem gehört, 255
- erledigen Sie es oder handhaben Sie es, wenn Sie es erhalten, 200
- ihn verringern oder reduzieren, 198, 253
- Leute, die Verkehr originieren, der sie nichts angeht, und ihn an die falschen Terminale schicken, 255
- massiv, da man das Vorhandensein von Dev-T erlaubt, 238
- Musical Chairs steigert Verkehrsvolumen, 570
- Richtlinien und Fließen des Verkehrs, 556, 584
- Schritte, um die Produktion zu steigern und das Verkehrsvolumen zu senken, 571
- starker Verkehr, Warnung, 186
- Teil jedes Tages damit verbringen, sämtlichen Verkehr abzuarbeiten, 252
- Verdoppelung Ihres, 199, 242
- verringern oder reduzieren, 569
- wiederholter, 243
- zu viel Verkehr verstopft eine Linie, 126

## **verkehrt**

- alles, was mit dem PC verkehrt ist, ist selbst auferlegt, um eine Missetat zu irgendeiner vergangenen Zeit zu verhindern, 401

## **verklagen**

- Handhabung dafür ist in Scientology ein ziviles Komitee der Beweisaufnahme, 757

## **Verlesung der Anwesenheitsliste**

- Kurs und, 299

## **verletzt werden**

- Mensch mit reinem Herzen kann nicht verletzt werden, 411

## **Verletzung**

- arbeiten ruhig und schweigend, um den Verletzten zu helfen, 647

## **Verlust, verloren**

- Fehlinterpretation von Richtlinien resultiert in, 593
- finanzieller Verlust, der durch unrechtmäßige Beitragsnachlässe oder durch entsprechende Beitragsfreistellung von Diensten oder Materialien verursacht wurde, Handhabung, 344
- Infragestellen von Anweisungen, 593
- von Ausstattung, wer dafür verantwortlich ist, 627
- von Schlüsseln, 634
- Verluste auf freigemachtem Posten von Entlohnung abgezogen, 273

## **Verlust- oder Diebstahlsbericht**

- Definition, 688

## **Vernunft, vernünftig**

- Begierde hat sich gegenüber Vernunft durchgesetzt, 379
- Ethik und, 382
- geistige Gesundheit und Geisteskrankheit sind Fragen des Motivs, nicht der Vernunft oder Kompetenz, 325
- höchste Vernunft bedeutet höchstes Überleben, 388
- Tätigkeiten, 382

## **Verrat (Zustand)**

- dafür, in Telexen, Mitteilungszetteln oder Materialien, mit denen man auf dem Posten zu tun hat, missverständene Wörter oder missverständene Abkürzungen zu übergehen, 310
- Formel, 491, 492
- früher als Annehmen von Geld definiert, 485
- für das Nichtkennen und Nichteinhalten des übergeordneten Datums für Bruttoeinnahmen, 540
- für technische Herabsetzungen, 19
- für Verwaltungs-Herabsetzungen, 79
- Meuterei und, 708
- Treubruch und, 492
- zugewiesene oder mit einem Titel gekennzeichnete Identität und, 492
- Zustand von, 492

## **verräterische Nachlässigkeit**

- Führungskräfte und, 320

## **verrückt**

- Prozentsatz der Leute in jeder Org, die ~ sind, 304
- verrückt wird, 660

## **Versagen**

- Befehle erfolgen dort, wo Verantwortung versagt hat, 586
- Dev-T und, 257
- einer Gruppe begann mit einem Mangel oder Verlust an Disziplin, 776
- gescheiterte Studenten, die nicht einmal eine Mitteilung lesen können, 344
- in der Tech, Auswirkungen, 56
- inkorrekte Verwendung des Sein-Tun-Haben-Zyklus, 334
- jedes Versagen in Grundlagen und Richtlinien ist Unwissenheit über sie, 5
- jene, die recht glücklich darüber sind, dass alles am Fehlschlagen und Schiefgehen ist, ohne dass sie Einwände dagegen hätten, 609
- kommt von der Nichtanwendung von Ethik, 713
- Organisation(en), erste Orgs, warum sie zusammenbrachen, 14
- Organisation(en), Roboterorganisationen und -zivilisationen scheitern, 122

## **Versagen (Forts.)**

- Organisation(en), Ursachen für Versagen, 53, 67
- Scientology versagte in den Händen von Nicht-Scientologen, 654
- Ursachen für, 102
- versagen zu organisieren, 106
- wenn alles andere fehlschlägt, dann machen Sie, was Ron gesagt hat, 116
- wenn wir scheitern, ist es unwahrscheinlich, dass die Arbeit jemals wieder erledigt wird, 149
- wie ein Thetan scheitert und schwach wird, 51
- wir scheitern nur, wenn wir nicht helfen, 125
- Zustände anwenden, 504

## **Versammlung, versammeln**

- wann die Mitarbeiter versammelt werden müssen, 259

## **Verstand**

- dass die Theorie des Verstandes nicht erlernt wird, sondern nur die mechanischen Prozesse, 589
- Definition, 47
- mit dem Universum ging es bergab aus Mangel an Tech, um die Probleme des Verstandes zu lösen, 92
- Thetan-Verstand-Körper-Produkt-System, 47, 706
- vor 1959 war das Wissen des Menschen über sich selbst, den Geist und den Verstand finstere Barbarei, 544
- Versand von Büchern, 551
- Werbeaktionen einer Org und, 529

## **Versandliste, siehe auch Adresse**

- einzigste Namen, die gestrichen werden, 109
- Erwerben von, 533, 721
- Größe versus Qualität, 540
- Kauf von neuen, 49
- Name einer Person befindet sich zweimal oder dreimal auf der, 565
- nicht in die Hände von Feldmitarbeitern geben, 723
- Verkaufen der Org-Prospect-Liste an einen Squirrel, 679
- Werbeaktionen bezüglich, 533

## **Versäumen zu informieren, 236**

## **Verschwendungsbericht**

- Definition, 687

## **Verschwörung**

- totalitäre Verschwörung, die, 161

## **Versetzung**

- Ausstattung und, 628
- Beratende Versammlung darf nur Direktoren Anweisungen erteilen und darf die Mitarbeiter eines Direktors nicht degradieren, versetzen oder entlassen, 725
- Bezugsmaterialien, 812
- Comm-Ev und, 763
- Einwände gegen einen Nachfolger, den man nicht für fähig hält, erheben, 509
- Entlassungen, Degradierungen und, 763
- Fall ist keine Entschuldigung für, 635
- Führungskraft, die einen bittet, die Arbeit eines anderen zu erledigen, fragen, 133
- Gründe für, 635
- HCO-Recht verhindert fälschliche Versetzungen, 757
- indem man eine Person ihren Posten behalten lässt, gibt man ihr mehr Sicherheit, 293
- Leute hassen es, ihre Posten und ihre Arbeit zu verlieren, 292
- Quecksilber-Personalszene, 809
- unrichtigerweise versetzt, Handhabung, 763
- Verantwortung für Posten, den man verlässt, 272
- Verlassen des Postens, Niederschrift Ihres Hutes, 272
- Versetzen auf einen Posten, den die Person wirklich ausführen kann, 216
- versuchen, andere Leute zu versetzen oder zu entlassen, 293

## **Versetzung (Forts.)**

- vollständiger Hut-Folder erlaubt, dass man in ordentlicher Weise abgelöst wird, bei einer, 269
- wann ich als Lösung Personaländerungen vornehme, 211
- wenn der gerade von ihm niedergelegte Posten innerhalb von 90 Tagen in einen Zustand von Notlage oder Gefahr gerät, 509
- zeitweise oder permanent ins HGC versetzen, 636
- Zustand von Notlage und, 718, 757
- Zustände, Strafen und, 432

## **Versicherungsbeauftragter, 692**

## **Versorgungsbeauftragter, 633**

## **Verstehen, Begreifen**

- ohne Verstehen wird es keine Gerechtigkeit geben, 792
- Fähigkeit zu hören oder lesen und zu verstehen ist nicht vorhanden, 307
- gibt sich nicht einmal die Mühe zu versuchen, Richtlinie zu begreifen, 30
- hört auf, wenn man über ein missverstandenes Wort oder einen missverstandenen Begriff hinweggeht, 302
- Kommunikation und, 302
- Kooperation hängt von der Fähigkeit ab, die Szene zu sehen und zu verstehen, 588
- Leute stimmen mit Postulaten überein, die sie verstehen und schätzen können, 122
- Person aus der Öffentlichkeit bitten, hier zu sein, zu verstehen und sich zu entscheiden, 555
- Scientology so lehren, dass es vom Empfänger verstanden und angewendet werden kann, 650
- um sich zu entscheiden, muss man verstehen, 554
- Unfähigkeit, eine Situation zu erfassen, ist von Vorteil, wenn Tapferkeit erforderlich ist, 30
- wenn Sie es nicht verstehen können, klären Sie es, 602
- Wortschatz muss erweitert werden, ehe Verstehen und Kommunikation eintreten können, 304
- Zuschauertum gegenüber, 610

## **Verstimmung**

- Aufruhr oder Schwierigkeiten zu verursachen ist eine feindselige Handlung, 129
- Ergebnis davon, den Beschuldigten nicht mit allen Anklagen und seinen Anklägern zu konfrontieren, 773
- jede Verstimmung, die wir haben, ist auf unser Nichtwissen oder Versäumnis zurückzuführen, unsere Technologie und Verwaltungs- und Rechtsverfahren auf die Gesellschaft um uns herum anzuwerfen, 793
- kein Student oder PC wird je verstimmt, wenn der tatsächliche Fehler entdeckt wird, 532
- Org, die ihre Mitarbeiter unausgebildet lässt, wird bei jeder Bemühung zu expandieren in einen Aufruhr geraten, 301
- Person benutzt die Tatsache, dass sie dabei ist, eine Org zu verlassen, um Ärger zu verbreiten, 807
- Quellen davon entdecken, 698
- Ursache von, 563
- wenn das Beitragen nicht in gewissem Ausmaß im Gleichgewicht ist, 567
- wirkliche Quelle von Verstimmung in einem Bereich, 773

## **verstopfen, verstopft**

- beim Fordern auf, Weiterleitungslinien zu sein, können Führungskräfte Linien blockieren, 192
- fehlende Versorgung verstopft den Flow, 186
- Fluten von Gesuchen um Entscheidungen schneiden LRHs Linien ab, indem sie sie verstopfen, 127
- Führungskraft löst Stockungen auf, die Dinge behindern, 210
- Kommunikationslinie, Arten auf die sie verstopft werden kann, 126
- Linien einer Führungskraft verstopfen, Ergebnis, 210
- Linien verstopft, 241

## Verstoß

Befolgen oder Erteilen von Anweisungen, die destruktiv oder off-Policy sind, 596  
Glück und, 402  
siehe auch Overt(s), Übertretungen, 402

## Verteidigung, 406

Arbeitsgefährdungszettel und, 693  
auf Verteidigungsmaßnahmen zurückgreifen, wenn direkt angegriffen, 771  
Ethikaktionen und, 598  
letzte Verteidigung eines jeden Wesens heißt: „Ich war im Recht“, 407  
ununterbrochen Ihre Abteilung, Einheit oder Org zu verteidigen, bedeutet, dass etwas da sein muss, das sie zerschlägt, 220  
verteidigen und weiterhin beschäftigen, wer seine Arbeit erledigt, 130

## Verteilungssekretär, 344

## Vertrag

Ausbildung bedeutet Beginn oder Erneuerung eines Fünf-Jahres-Vertrags, 640  
gesetzliche Angelegenheiten und, 757  
Person, die das Technische Training-Corps verlassen, bevor sie ihre Ausbildung oder ihren Vertrag abgeschlossen hat, 643  
Personen, deren Verträge ablaufen, ohne erneuert zu werden, erhalten einen Security Check, 808  
Richtlinienbrief über Einkäufe und, 632  
unterschreiben, 295  
Urlaub, beitragsfreie Dienste, 642

## Vertrauen

an dem Tage, wo wir einander vollständig vertrauen können, wird auf der Erde Frieden sein, 396  
Betrug nach, 485  
einzige Person, der Sie völlig vertrauen könnten, ist ein Clear, 207  
Person im Zustand von Belastung kann nicht vertraut werden, 486  
Posten als, 617  
sauberer, geschmackvoll gekleideter Mitarbeiter erweckt Vertrauen, 153

## Vertretung, vertreten

Richtlinien, die Hutübergaben und das behandeln, 812

## Veruntreuung, siehe Unterschlagung

## Vervielfältigungseinheit

welche es vervielfältigt, 712

## Verwaltung, verwalten, siehe auch Admin, administrativ und Management

am meisten vernachlässigte und zerstörerischste Verwaltungstätigkeit, 109  
Buchhaltungsbilanzen für Regierungen, nicht für das Management erstellt, 733  
Computer und, 824  
Definition, 51, 69  
Ethik und, 806  
Ethik, Tech funktioniert nur dort, wo Ethik in ist, 709  
Ethik, Tech und, 746  
Funktionsfähigkeit der Verwaltung erhalten, 76  
Grund, weshalb sie durchgeführt wird, 364  
Gruppengröße und, 737  
hat das Recht bei schlechter Tech ein Höllenspektakel zu veranstalten, 56  
HCO PLs sind in der Verwaltung übergeordnet, 596  
Herabsetzungen von, 79  
Know-how, wie mit Orgs umgegangen wird, 74  
langsame verwalten, Verwaltung, 806  
mit dem Posten verbundene Verwaltungsaktionen werden häufig nur vage verstanden, 304  
mittleres Management, 823, 834  
Organisieren und, 69  
Out-Admin, 76, 309, 800  
Prüfstein für, 65, 70

## Verwaltung, verwalten (Forts.)

Qualität und Verwaltung in Zentralen Organisationen, 55  
Quecksilber-Personalszene versus, 810  
Schwierigkeiten damit, weil man sie nicht kennt oder nicht verwenden kann oder nicht verwendet, 693  
Scientologe, der es unterlässt, Scientology-Technologie und deren Verwaltungs- und Rechtsverfahren auf die Welt um ihn herum anzuwenden, wird weiterhin zu enturbuliert sein, um seine Arbeit zu tun, 792  
Scientology funktioniert nicht in Abwesenheit offizieller Aufsicht, 654  
statistisches Management, 832  
Tech und, 55, 709  
überforderte Verwaltungslinien, 47  
Ursacheblindheit ist das grundlegende Problem von, 207  
Verwaltung sorgt dafür, dass die Org nicht bankrott geht, 55  
warum das Fachgebiet schwierig erscheint, 70  
warum wir sie entwickeln und lernen mussten, 55  
wie sie zur Qualität in Ausbildung und Auditing in Beziehung steht, 89  
wo wir versagen, unsere eigene Verwaltung, Technologie und unsere eigenen Rechtsverfahren auf die Gesellschaft um uns herum anzuwenden, werden wir versagen, 792

## Verwaltungsdirektive

dürfen Richtlinien nur unterstützen, 28

## Verwaltungs-Herabsetzungen, 79

## Verwaltungskraft

Squirrel-Verwaltungskraft, 67  
Wichtigkeit von geschickten, gut geschulten, 58

## Verwaltungspersonal

Funktionen, 55  
High-crime-checkouts und, 82  
Resultat davon, wenn das Tech/Admin-Verhältnis nicht ausbalanciert ist, 227  
Tech/Admin-Verhältnis, 103  
Verhältnis von Verwaltungs- zu technischem Personal, 300

## Verwaltungsskala

strategische Planung und, 834

## Verwaltungstechnologie

unsere Tech von Organisation kommt vom Level VII, 762  
was passiert, wenn sie verwendet wird, 831

## Verwenden

nicht genutztes Personal, Definition und Effekt von, 290  
Schwierigkeiten mit Richtlinien oder Verwaltung, weil man sie nicht kennt oder nicht verwenden kann oder nicht verwendet, 693

## Verwirrung

alles in einer Organisation, was die Verwirrung verringert, wenn Sie es tun, ist ihr Job, 124  
bewältigen können, 246  
definiert als Fluss ohne Schema, 98  
Definition, 98  
erweiterte Formel für Verwirrung, 493  
Formel für den Zustand, 493  
größte Verwirrung, die es geben kann, 575  
Grund dafür, dass ein Teil einer Org, sich in Verwirrung befindet, 4  
Handhabung, 67, 124  
keine Verwirrung, wenn für jede Art von Partikel Linien, Terminale und Handlungen vorhanden sind, 122  
kombinierte Stärke der, 557  
Methode, eine Menge Verwirrung in Orgs zu beseitigen, 185



## **Verwirrung (Forts.)**

- niederdrückende, verwirrt und überarbeitete Org, Grund dafür, 698
- ordnet Mitarbeiter und Organisation so an, dass sie Arten von Tätigkeiten und Verwirrungen bewältigen können, 246
- Org Board versus, 98, 245
- Ordnung versus Unordnung, 518
- organisatorisches Schema erleichtert Arbeit und vermindert Verwirrung, 122
- Produktion und, 493
- Produkt versus, 98
- Punkte auf der Ordnung versus Unordnung-Checkliste müssen NICHT verwendet werden, um jemanden im Zustand zu halten wenn er aus dem Zustand draußen ist, 494
- Resultate der mangelnden Verwendung von Verwirrung, 495
- sehr tiefer Zustand, 518
- sollte nie zugewiesen werden, wenn es nicht gerechtfertigt ist, 518
- unstabiles Terminal, und, 250
- Ursachen für, 124, 128
- Ursachen von, 271
- wenn der Posten nicht gehalten wird, verursacht dies, 245
- wenn Leute der Personalsektion nicht alle Hüte kennen, 571
- zufällige Bewegung und, 493
- zwischen Ursprung und Ursache, 611

## **Verwirrung und das stabile Datum**

- Anwenden des Prinzips von, 245
- Org Board und, 245
- Probleme der Arbeit und, 245, 287, 589

## **Verzeichnis**

- Dev-T-Logbuch, 238
- Dev-T-Verzeichnis, 260
- Ordnung versus Unordnung, Inspektion und, 517

## **VFP, siehe auch wertvolles Endprodukt**

## **Vias, 51**

- Mitteilungszettel mit, 184

## **Voraussicht**

- Richtlinien und, 36
- um dafür zu sorgen, dass Statistiken nach oben gehen, 363
- Warnungen vor starkem Verkehr und, 186

## **Vorgesetzter**

- alle Vorgesetzten pauschal zu Anweisungserteiler zusammenfassen, 578
- als beteiligte Partei in Comm-Evs, 758
- dass man die Last, die eigene Arbeit zu erledigen auf seine Vorgesetzten abwälzt, 214
- der Gruppe übergeordnet, die Führungskraft wird nicht als Gruppenmitglied gezählt, 741
- die die Lieferung gefährden, 811
- die von Untergebenen im Stich gelassen wurden, Handhabung, 695
- es zu versäumen Vorgesetzte über relevante Daten zu informieren, 236
- Führungskanäle und, 190
- Führungskraft, die nicht vorhersagen kann, 811
- Hüte, die von ~ heruntergeschlagen werden, 570
- ihren Vorgesetzten veranlassen, alle Informationen zu sammeln, 201
- Katastrophe geschieht aufgrund mangelnder Vorhersage von, 238
- kein Spitzenmanagement kann vorhersagen, welche Richtlinien von seinen Untergebenen aufgestellt werden, 577
- kein Vorgesetzter kann durch Massentlassungen das Budget ausgleichen, 762
- Konsequenzen, Vorhersage von, 591

## **Vorgesetzter (Forts.)**

- müssen damit rechnen, ein Komitee der Beweisaufnahme zu erhalten, wenn ihr Bereich die Studiertechnologie missachtet, 311
- müssen immer danach streben, Statistiken zu erhöhen und mittels Zustandszuweisungen Verbrechen und Schwerverbrechen zu verhindern, 705
- Org-Modell und, 559
- schlauer Vorgesetzter ist ein Vorgesetzter, weil er schlauer ist, 731
- sollten einen Arbeitsgefährdungszettel einreichen, bevor sie eine Menge Ethikaktionen anordnen, 695
- Untergebene geben so viele Befehle heraus, die einem Vorgesetzten nicht bekannt sind und die quer zu seinen Linien verlaufen, 236
- unvollständige Mitarbeiterarbeit und, 201
- verantwortlich dafür dass Untergebene ihren Hut haben, 289
- Versäumnis, seine Vorgesetzten über relevante Daten zu informieren, 234, 241

## **Vorhersage, vorhersagen, vorhersagbar**

- was ein Vorgesetzter wissen muss, 571
- weiterleiten von Kommunikation, und, 191
- wenn Vorgesetzte allgemeine Maßnahmen ergreifen müssen, die hart für viele sind, nur um Dinge in Gang zu halten, 698
- wieviele Untergebene ein Vorgesetzter haben sollte, 739
- Wog-Gesetz-Entscheidung ist nicht vorhersagbar, 559
- zurückgreifen auf unübliche, nichtrichtliniengemäße Lösungen, 598

## **vorläufiger Mitarbeiter-Status**

- Beschreibung, 275

## **vorrangiges Target**

- Definition, 841

## **Vorstand**

- Grund, aus dem 90 Prozent der Vorschriften von ihm erlassen werden, 58

## **Vorstellung**

- jeder hat das Recht, Vorstellungen zu haben, solange diese nicht für ihn selbst und andere den Weg nach draußen versperren, 23

## **Vortäuschen**

- vorgespielte Geschäftigkeit der Indikator von, 216

## **Vortragsredner**

- stellt Gruppen Vortragsredner zur Verfügung, 533

# W

## **Wachstum, wachsen**

- Programm, das Wachstum von, 819
- reaktive Bank hindert Wesen am Wachsen, 33

## **Waffe**

- stärkste Waffe des Menschen ist seine Vernunft, 382

## **Wahl, wählen, siehe auch Auswahl**

- Gruppen wählen routinemäßig nur Führungspersonen aus, die sie umbringen würden, 123
- menschliche Gruppe wird wahrscheinlich nur diejenigen wählen, die sie umbringen werden, 652
- wählen Sie Führungspersonen immer temporär und behalten Sie sich das Recht auf Abberufung vor, 123

## **Wahrheit**

- Auditor ist der Einzige, der dem Menschen ~ gibt, 619
- endgültige, 415
- Erkennen davon, bewirkt As-iness, 415

## Wahrheit (Forts.)

- exakte Betrachtung, 415
- exakte Zeit, Ort, Form und Geschehen, 415
- Fortbestand kann nur erreicht werden, wenn wir eine Wahrheit verdecken, 415
- in unseren Linien liegt zu viel Wahrheit, als dass sie keinen gesellschaftlichen Umbruch verursachen würde, 792
- Macht der, 792
- schwarze Propaganda und, 771
- Sie können der Person aus der Öffentlichkeit alles beibringen, besonders die Wahrheit, 556
- Versäumnis zu erkennen, erzeugt Dummheit, 415
- wahre Gruppe, 591
- wahr ist, was für Sie wahr ist, 7
- Weg hinaus ist der Weg zu, 771
- wenn es nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr, 581, 598
- wird von denen geschaffen, die die Weite des Geistes und Ausgeglichenheit besitzen, auch zu erkennen, wo sie Unrecht haben, 406

## Wahrnehmung

- falsche, 773

## Ware

- Bereich, der keine austauschbaren Waren produziert, 326
- Qualität und Erwünschtheit der eigenen, 735

## warten

- Führungskraft, die etwas nicht erledigt, sondern es aufschiebt, 806

## Warum

- finden des Warums als Teil der Gefahrenformel, 444

## Weg hinaus

- Dianetik und Scientology sind der Weg hinaus aus diesem Hexenkessel, 544
- Weg hinaus ist der Weg zu Wahrheit, 771
- wenn er blockiert ist, 207

## Weggehen, siehe auch Abhauen

- als ein Privileg, 286
- dadurch, dass wir das Weglaufen erlauben, ohne es zu klären, degradieren wir Leute, 412
- Erklärung von, 410
- Erklärung von plötzlichem und relativ unerklärlichem, 410
- Gefühl, 410
- Kommentar über den Menschen, dass er, wenn er von sich selbst feststellt, er sei nicht in der Lage sich davor zurückzuhalten, einen Wohltäter zu verletzen, er den Wohltäter dadurch schützt, dass er selbst weggeht, 412
- Leute gehen wegen ihrer eigenen Overts und Withholds, 411
- Leute, die zwanghaft weggehen, wo immer sie sind, 807
- Overts und Withholds, 412
- Richtlinie über, *siehe auch* Abhauen, abhauen, 807
- Rechtfertigen und, 411
- vollständiger Hut-Folder erlaubt, dass man in ordentlicher Weise vertreten oder abgelöst wird, wenn man, 269
- Weggehen und Beurlaubungen, Richtlinie über, 807
- wenn eine Person droht wegzugehen, Handhabung von, 411
- wie sich der Mensch das selbst erklärt, 410

## Weiterleitung, Weiterleiten, 218

- 3 Arten von Kommunikations-Weiterleitung, 190
- Autorität, um Weiterleitung in Ordnung zu bringen, 219
- Beschreibung, 213
- besteht aus, 213
- darauf achten, dass Leute zum korrekten Terminal gelangen, 135

## Weiterleitung, Weiterleiten (Forts.)

- etwas weiterzubefördern, dass bereits inkorrekt weitergeleitet ist, 212
- falsche Adressen und, 185
- falsche Weiterleitung, versäumen es da in Ordnung zu bringen, wo sie auftritt, 212
- falsches Weiterleiten „beschäftigt“ Leute doch nichts wird erledigt, 192
- falsches Weiterleiten resultiert in sinkenden Statistiken, 189
- Führungskraft darf Fehlzeiten und Übergehen nicht zulassen, 724
- Führungskräfte, die korrekte Weiterleitung durchsetzen, 216
- Führungskraft, oberste Pflicht besteht darin, korrekt weiterzuleiten, 212
- Führungskraft, wie sie alle Linien blockieren kann, 192
- großer Teil des Hutes einer Führungskraft, 185
- horizontaler schnellfluss Weiterleitung, 190
- Kanäle schaffen, auf denen Dinge fließen können, 252
- Know-how von, 254
- Konferenz-Weiterleitung, 191
- korrekt, 570
- korrekt, Definition, 212
- Mitteilungszettel, das Weiterleiten von, 185, 190
- nächsten Person unter einem selbst, mitzuteilen, dass sie der nächsten die Anweisung erteilt, 731
- Off-Line-Weiterleitung, das Kurieren von, 217
- Org Board nicht kennen und Dinge an die falschen Terminale schicken, 255
- Org Board und, 100, 185
- Orgs sind zu groß, um an Willi, Julia oder Peter weiterzuleiten, 185
- präzise, 185
- schicken Sie Mitteilungszettel, die nicht Ihren Posten betreffen zurück, 135
- standardgemäße Linien und Weiterleitungswege, denen Partikel folgen können, 256
- Übersprungene Kanäle, 236
- Verhinderung von, 225
- weitergeleitet, Definition von, 252
- Weiterleiten auf Befehlskanälen, 190
- Weiterleitung als Hauptpflicht von, 252
- wenn man Weiterleitungseinrichtungen etabliert, nennt man das Organisieren und wann nennt man es Werbung, 218
- Werbeaktionen einer Org in Bezug auf, 528

## Weiterleitung auf dem Befehlskanal

- Benutzen von, 191

## Weiterreichen

- Aktionszyklus abschließen und weiterreichen, 242
- alles, was Sie weiterreichen, muss erledigt werden, wenn es zu Ihnen zurückkommt, 200, 242
- Anklage der Out-Admin für, 806
- Bürokratie und das System des Weiterreichens, 570
- entwickelter Verkehr und, 200
- Fortsetzen von Situationen durch, 562
- hinwerfen seines Hutes, 236
- ist Verantwortungslosigkeit, 806
- Kommunikationslinien im endlosen Aufruhr halten, 200
- nicht gehutete Org ist auch eine faule Org und verweist jede Sache an einen anderen, 253
- Strafe für das Weiterreichen von Out-Admin, 800
- Verstimmungen durch, 563
- von Dingen die man nicht weiterleiten sollte und nicht weiterleiten von Dingen, die man weiterleiten sollte, 255

## Welt

- Scientologen und die, 794

## Weltreich

- Aufstieg oder Niedergang, Ursache für, 117
- Mundpropaganda ist eine überlegene Form von, 171

## Werbung, werben

- Abstimmung der Werbung auf Dinge, die in der Öffentlichkeit Bewunderung finden und gegen Dinge, die verabscheut werden, 160
- Ausbildung, sicherste mögliche Werbung, 534
- Beratende Versammlung, 537
- Bücher kommen an erster Stelle, 721
- dafür zu sorgen, dass die eingerichteten Tätigkeiten ausgeführt werden, 218
- Definition, 425
- erfolgreichste Vorgehensweise, der Sie folgen können, 539
- falsche Methode zu werben, um einen PE-Kurs durchzuführen, 819
- Formel für Notlage und, 538, 721
- Freies Scientology Zentrum, 531
- Führungspflichten, 218
- geben Sie Dienste an jede Person, die auf ~ reagiert, 551
- Grundprinzipien von, 523
- Hausmeister und, 526
- höherrangige Org belastet das Buchkonto der untergeordneten Org für die Werbung im Gebiet der untergeordneten Org, 723
- Image und, 156
- Info-Pakete, 533
- in Zeitschriften für Bücher werben, 533
- kontinentales Büro macht Werbung für Stadtbüros, 723
- kostspielig, wenn das Geld nicht darin investiert wird, Bücher zu verkaufen, 721
- Liste von standardgemäßen Werbeaktionen einer Org, 527
- mehr als verschwendet werden kann, 539
- Mitarbeiterversammlung und, 837
- ohne angemessenes Geben von Diensten oder Gütern, 527
- ohne Werbung gibt es keine Arbeit, 527
- ohne Werbung hat man Insolvenz, 527
- PCs, die eine wandelnde Werbung sind, 531
- so vielen Leuten, wie irgendwie erreicht werden können, etwas anzubieten, das ein jeder von denen, die erreicht wurden, wünschen und kaufen wird, 551
- Studiertechnologie und, 308
- um aus Notlage oder Gefahr herauszukommen, muss man als erstes werben, 538
- Veranstaltungen und, 811
- verhängnisvoller Fehler, 539
- versagt nur, weil sie nicht ausgeführt wird, 527
- wenn man Weiterleitungseinrichtungen etabliert nennt man das Organisieren und wann nennt man es Werbung, 218
- werben, bis die Fußböden aufgrund der großen Anzahl von Leuten einkrachen, 525
- werben nicht oder wissen nicht, wie man die Zentralakten und Adressen zusammenstellt, instandhält und Briefe schreibt, 344
- Werbung im Zustand Notlage, 526
- wie viel die Org werben soll, 523

## Werkzeug

- Maschinen sind einfach, 348
- Ordnung versus Unordnung Inspektion und, 516
- sauber und instand gehalten, 624
- technische Abteilung hatte keines ihrer Werkzeuge verstanden, 56

## Wert, wertvoll

- Bereich, der nichts produziert, das wertvoll genug für einen Austausch ist, 327
- echtes VFP einer Org sind wertvolle, feine Leute, die wertvolle Endprodukte produzieren, die dann eine wertvolle, feine Öffentlichkeit ergeben, 350
- Geldwert von jedem Stück Arbeit das verrichtet wird berechnen, 347

## Wert, wertvoll (Forts.)

- gibt etwas wertvolleres als das wofür Geld erhalten wurde, 351
  - individuelle Zielsetzung und individueller Wert als die absolut wichtigsten und begehrtesten Güter, 291
  - Statistik bezieht sich auf die Quantität der Arbeit oder deren Wert in Geld, 371
  - warum eine Person nicht erwarten kann, den vollen Wert ihres VFPs ganz für sich alleine zu erhalten, 347
  - wodurch wird bestimmt, ob ein VFP wertvoll ist, 326
- ### wertvolles Endprodukt, VFP
- Bereich, der produziert, hat das Anrecht auf Unterstützung, 326
  - Definition, 325
  - Die Faktoren und, 326
  - echtes VFP in einer Org, 350
  - fehlende Existenzfähigkeit kann immer auf die Menge und die Qualität eines tatsächlichen wertvollen Endproduktes zurückgeführt werden, 327
  - Grundlagen über wertvolle Endprodukte gelten für jedes industrielle, politische oder wirtschaftliche System, 327
  - grundlegendes Überleben und, 327
  - indem man viele genaue untergeordnete Produkte erhält, kann man das wertvolle Endprodukt erzielen, 831
  - kombinierte Produkte und Dienste der Mitglieder einer Gruppe, 340
  - Lebensstandard ist verknüpft mit der Produktion von, 346
  - Unterprodukt und, 831
  - wie geistige Gesundheit und Ehrlichkeit mit der Herstellung eines VFPs zusammenhängen, 326
  - wodurch wird bestimmt, ob ein VFP wertvoll ist, 326

## Wesen

- an eine Org als eine Identität oder ein Wesen denken, 97
- Arbeit wird von lebenden Wesen getan, die gesunden Verstand und Können gebrauchen, 122
- bei denen man sich darauf verlassen kann, dass sie nützliche Maßnahmen entwickeln, 652
- dritte Partei ist ein wirkliches, 668
- versuchen starke Leute zu schwächen, 292
- wie der reaktive Verstand Wesen am Wachsen hindert, 33

## Westen

- Grund für Niedergang des, 141

## Wettbewerb

- Preise und, 616

## Wette, um die Wette beschimpfen

- es ist nicht der Zweck von Ethik, sich, 697

## wichtige Person

- Umgebung der Org und Umgang mit, 162

## Wichtigkeit, wichtig

- von Leuten, 169
- sagen, nichts sei von Bedeutung, 342
- wenn ein Individuum nicht arbeiten kann oder sich nicht als wichtig genug erachtet, um der Mühe wert zu sein, 738

## Widerrede, 209

## Widerwille

- starker Widerwille zu handeln und beständige Restimulation von Übertretungen, 400
- wie jede Doingness schlecht wird, 400

## Wiederauffrischung

- eine Warnung, eine Admin-Cramming, eine Wiederauffrischung, 256

## Wiedererlangung

- der Vergangenheit und den Missetaten ins Auge sehen und diese wieder gutzumachen, 646

## Wiedererlangung (Forts.)

- Lärm machen oder sprechen in der Nähe einer verletzten Person, beeinträchtigt die Chancen auf, 647
- schwere Ethikmaßnahmen versus, 262
- vollständige Wiedererlangung unser selbst als größten Preis, 617
- wenn die Tech nicht mehr angewandt wird, dann ist das der einzig grundlegende Umstand, der verhindert, dass eine rasche Verbesserung eintritt, 719

## Wiedergutmachungsprojekt

- Beschreibung, 690
- Büro von LRH und, 690
- Ethik-Gericht, wenn es von der Zeitmaschine kommt, ohne erledigt worden zu sein, 690
- Gelder der Org dürfen dabei nicht verwendet werden, 690
- genehmigt von der Ethik-Autorisierungssektion des Büros von LRH, 690
- muss freiwillig geschehen, 690
- Petition, die Ethik von der Person vorgelegt wird, die ihre Ethikakten säubern möchte, 689
- Vorgesetzter darf einen Untergebenen, der seine Akten durch Wiedergutmachung zu bereinigen wünscht, nicht zu Ethik bringen, und ihn beim Stellen der richtigen Projektanträge unterstützen, 690
- was qualifiziert als akzeptable Wiedergutmachung, 690
- wir sind kein weltweites Wiedergutmachungsprojekt, 142
- Zurückziehen der Berichte über die Person, wenn als durchgeführt bestätigt, 690

## Wiederherstellung

- Lösung für jede Wiederherstellung, 21

## Wiederholung

- ständige erneute Ausbildung auf einer Stufe, für die der Auditor schon klassifiziert ist, ist verboten, 636
- Studieranweisung-Cramming-Studiumswiederholungs-Entlassungs- System, 263, 265

## Wille

- was man gegen seinen eigenen Willen tut, wirkt als Overt-Handlung gegen einen selbst, 400
- Widerwillen, irgendetwas zu tun, 400

## Willkürlichkeit

- Anweisungen versus, 591
- beinahe jede existierende Outness kommt von dieser Art von Willkürlichkeit, 591
- Dritte-Dynamik-Aberration, 589
- wir dürfen unsere Ziele nicht mit willkürlichen Gesetzen verheddern, die unsere Sache nicht weiterbringen, 550

## Wirksamkeit

- dekadente Gesellschaften messen Menschen wie angenehm sie sind und nicht wie effektiv sie sind, 608
- Dienste wirksam geben, 551
- Werbeprogramme, 524
- Werbung muss gewaltig und effektiv sein, 523

## Wirkung

- Fall zu beschuldigen ist, 610
- indem Sie nicht Ursache sind, werden Sie zur, 698
- Kommunikationszyklus und, 309
- kriminelle Gesellschaft, in der vom Einzelnen erwartet wird, Wirkung von allem zu sein, 682
- Leute, die Wirkung sind, wissen, dass es keinen Zweck hat zu versuchen, irgendetwas in irgendeine Richtung zu unternehmen, 363
- Person, die völlige Wirkung ist, 843
- Sex ist, 610
- Ursache werden über die Umgebung statt, 370
- völlige, 128

## Wirkung (Forts.)

- Wirkung gegenüber fähig zu sein, eine Wirkung auf jemandens Umgebung zu haben, 623

## Wirkungsposition

- Mitarbeiter, der Richtlinien nicht kennt, ist in Wirkungsposition, 5

## Wirtschaft

- Beitragen und, 567
- was man tun muss, wenn die Zeiten schlechter werden oder die Zustände nicht die besten sind, 338

## Wirtschaft (Wirtschaftswissenschaft), 327

- falsche wirtschaftliche Daten, in einem Gebiet das nicht gedeiht, 346
- wahrscheinliche Basis für nationale wirtschaftliche Booms und Depressionen, 625
- Wirtschaftswissenschaften von Verrückten, 349

## wirtschaftliche Mittel

- mehr wirtschaftliche Mittel und Zeit, um unsere Aufgabe zu erfüllen, 18

## Wirtschaftswissenschaftler

- danach trachten, Politiker zufrieden zu stellen oder irgendeine falsche Philosophie zu verherrlichen, 348

## Wissen, 559

- Anwälte Out-Ethik und Schwierigkeiten von, 232
- ausüben, würden wir diesen Planeten einfach so, wie wir sind, und nur mit dem, was wir wissen übernehmen, 549
- Definition, 312
- es ist Nicht-Wissen, das Menschen dumm macht, 559
- falls jemand auf einem Posten oder im Leben eine nachteilige Wirkung erfährt, dann kennt er die entsprechende Tech oder Richtlinie dafür nicht oder hat sie nicht angewandt, 316
- Geben von Diensten bedeutet gute Realität und nützliches Wissen und Fertigkeit für jeden Studenten, 551
- herabsetzen der Unterdrückung von, 650
- Mitarbeiter sind selten eigenwillig, sie sind nur unwissend, 695
- Out-Admin und, 76
- Projekt durchführen, über das man nicht viel weiß, 106
- Richtlinien, machen Sie sie leicht erlernbar, 32
- Schwierigkeiten mit Richtlinien oder Verwaltung, weil man sie nicht kennt, 693
- über die gegenwärtige Szene im Bilde sein, 588
- unser ~ ist überlegen, 761
- vor 1959 war das Wissen des Menschen über sich selbst, den Geist und den Verstand finstere Barbarei, 544
- was sollte in einer gegebenen Situation entschieden werden?, 559

## Wissensbericht

- als Form von Rekurs, 778
- entfernen aus Akten, 685
- es zu unterlassen, einen Wissensbericht, der von jemand anderem geschrieben wurde, in den Akten abzulegen, 685
- irgendjemandem verbieten, einen zu schreiben, 685
- KR bezüglich Dev-T, 239
- Mechanismus, um zu verhindern, dass die Gruppe die Fähigkeit verliert, die Umgebung zu kontrollieren, 685
- Person, die von nicht optimalem Verhalten anderer Gruppenmitglieder Kenntnis hat, kann nicht daran gehindert werden, einen Bericht zu schreiben und ihn in die Ethikakte der betreffenden Person abzulegen, 686
- Überprüfungsausschuss und, 686
- Ver sagen, ihn einzureichen, 685

## Wissensbericht (Forts.)

- versäumen, den International Justice Chief von ernsthaften Beschuldigungen in Wissensberichten zu informieren, 685
- wissentlich gemachte, falsche Aussagen in, 686

## Wissenschaft des Überlebens, Die, 745

### Wissenschaftler

- neigen dazu, auf eigenartigste Art und Weise Recht haben zu müssen, als daran interessiert zu sein, Wahrheit herauszufinden, 406

### Withhold, 398

- bei einem Preclear beinahe herausfinden, 804
- Beispiel einer Niederschrift, 417
- Art Overt-Handlung, jedoch mit einer unterschiedlichen Quelle, 397
- Leute gehen wegen ihrer eigenen Overts und Withholds, 411
- Mensch, dessen eigenen Taten nicht enthüllt werden können, muss sich vor seinen Mitmenschen zurückziehen, 394
- Person, die Overts und Withholds hat, wird weniger fähig, ihre Dynamiken zu beeinflussen und geht mit denjenigen Menschen und Dingen, gegen die sie Overts begangen hat, aus der Kommunikation, 414
- Ursache für fortwährendes Übel, 398
- Ursache von, 397
- vollständige, 401
- warum Leute Overt-Handlungen zurückhalten, 398
- weggehen von einer Organisation und, 412
- wenn jemand Situationen nicht länger bereinigen will, 411

### Wohl

- größtes Wohl für die größte Anzahl von Dynamiken, 147

### Wohlfahrtspolitik

- Widerwille zu handeln und, 400

### Wohlfahrtsstaat

- Definition, 138

### Wohlstand

- Abhilfe, um bessere Disziplin und ein Gedeihen in einer Gruppe zu erreichen, 782
- blühen und gedeihen, 353
- buchstabengetreu = Wohlstand, 70
- Dinge die einen beim ~ hindern, 350
- falsche wirtschaftliche Daten und, 346
- in-Ethik und, 679
- ist proportional zur Geschwindigkeit des Partikelflusses, 560
- korrupte Aktivitäten, 679
- nicht genutztes Personal verursacht das es abwärts geht, 290
- Organisationen, die richtliniengemäß sind, gedeihen, 597
- Organisieren und Hutten, um Wohlstand zunehmen zu lassen, 291
- richtliniengemäße Orgs gedeihen, 70
- Tugend darin, 140
- wenn die Personen- und Mitteilungszettel-Linien fließen, wird die Org gedeihen, 189
- wie man expandiert und gedeiht, 734
- Wohlstand der Welt liegt im Sterben, 561

### Wohltätigkeit

- Belastung für den Empfänger, 143
- blühende Farmgemeinschaften und, 140
- kann man nicht durch Gesetz und Verhaftung erzwingen, 143
- nutzt dem Spender, 143

### Wohnsitz

- Änderung, an wen sie berichtet wird, 135

### Wollen

- Werbung und, 556

### Wort

- sein Wort halten, 386

### Wortklärungs-Rundowns, 300

### Wortschatz

- warum er erhöht werden muss, 304
- wichtigster Wortschatz des Gebietes der Organisation, 306

### Wunder

- Scientology ist ein modernes Wunder, 673

### wunder Punkt

- Ethik, 379

### wünschen, gewünscht

- gewünschtes Produkt, das auch von anderen gewünscht werden wird, 334

### Wut

- Befolgung und die Fähigkeit wütend zu werden, 661

## Z

### Zähigkeit, siehe Macht und Stärke

### zahlungsfähig

- Org wird, 264
- Verwaltungspersonal sorgt dafür, dass die Org zahlungsfähig ist, 55

### Zeit

- Definition, 416
- grundlegende Zielsetzung erstreckt sich durch die Zeit, 34
- je größer wir werden, um so mehr wirtschaftliche Mittel und um so mehr Zeit werden wir haben, um unsere Aufgabe zu erfüllen, 18
- Kommunikation und, 309
- Weg um Zeit zu sparen und Leben retten, 612
- Zeit der Anwendung von Auditing aus finanziellen Gründen oder aus Gründen der Arbeitersparnis kürzen, 20

### Zeitmaschine

- Beschreibung, 582
- Klemmbrett für Befehle, 582
- um Befolgung nachzuprüfen, 733
- was auf eine Zeitmaschine gesetzt werden kann, 184, 582
- Wiedergutmachungsprojekte und, 690

### Zeitschrift(en), siehe auch Magazin(e)

- HCO PLs und HCOBs in, 29
- Werbeaktionen bezüglich, 536
- Zuschauertum und, 610

### Zeitung

- Mundpropaganda versus, 171

### Zentralakten

- abgesehen von toten Leuten oder Leuten, die von der Liste gestrichen werden wollen, oder Leuten, die ohne Angabe der Adressenänderung umziehen, gibt es kein stichhaltiges Veralten der Zentralakten, 543
- als Aktion, die Einkünfte verschafft, 109
- Bruttoeinnahmen der Org und warum, 541
- Definition, 542
- es ist nicht gestattet, tonnenweise CF-Folder von der Linie wegzunehmen, 566
- im Rückstand, Ergebnis, 565
- Öffentlichkeitsabteilungen und, 542
- schreiben, ohne dass sie die Folder der Person vor sich haben oder wenn die Zentralakten im Rückstand sind, 565
- Stadtbüros und, 723

## Zentralakten (Forts.)

überarbeiten der Adressenkartei, sodass sie ein exaktes Verzeichnis der Zentralakten ist, 115  
verschenken von CF-Foldern der Org, 541  
Werbeaktionen und, 529  
Wert von, 541

## Zentralakten-Folder, CF-Folder

Adressen für Mailings stammen aus, 109  
Inhalt, 109  
ist das unmittelbare Produkt der Öffentlichkeitsabteilung, 541  
veraltet niemals, außer die Person stirbt oder bittet darum, von der Liste gestrichen zu werden, 109, 543  
Wert von, 541

## Zentrale Org

Effizienz in, 127  
Missionsinhaber und Feldauditoren, 549  
Qualität und Admin in, 55  
Selbstbestimmung und, 127

## Zerfall

Bösartigkeit, Krankheit und ~ gehen oft Hand in Hand, 384

## zerstörerische Anweisung, 113, 811

## zerstörerische Handlungen

gewöhnlich aus Furcht begangen, 386

## Zerstörung, zerstören

am meisten vernachlässigte und zerstörerischste Verwaltungstätigkeit, 109  
Aufbau und, 384  
Dev-T zerstört wirkliche Produktion, 255  
Fehler eines Mitarbeiters kann die ganze Org vernichten, 220  
Fehlinterpretation von Richtlinie, die in Zerstörung resultiert, 594  
fördern einer Zielsetzung, nicht destruktiv für die Mehrzahl der Dynamiken, 607  
geheimer Wunsch zu zerstören, verursacht Fehlschläge, 67  
Geisteskranke und, 325  
gut, wenn sie das Überleben fördert, 385  
Infragestellen von Anweisungen und destruktiver Anweisungen, 593  
jeder, der dieser erneuten Interpretation folgt, ist ebenso schuldig wie der Fehlinterpretierende, 594  
leichter zu zerstören, als aufzubauen, 66  
Person, die versucht, die Existenzfähigkeit der Org zu verringern und sie kleiner zu machen und zu zerstören, 117  
Personen mit dem Wunsch, Zivilisationen zu zerstören, 326  
Produkte der Regierung sind hauptsächlich destruktiv, 624  
unethisches Verhalten und, 386  
versteckte Handlungen von Geisteskranken können schneller Zerstörung anrichten als eine Umgebung, 625  
zerstörerische Tech der Psychiatrie, Auswirkungen, 59

## Zerstreuung, siehe auch Ablenkung

Fremdabsicht stammt von, 660

## Zertifikat

Ausgeben von Zertifikaten, 532  
jeder hat die Möglichkeit, in Bezug auf Zertifikate, aufzusteigen, 616  
sollten allen überreicht werden, denen sie zustehen, 551  
Verantwortung, der Besitz eines ~ bringt Verantwortungen mit sich, 636  
wann Zertifikate aufgehoben, zeitweilig außer Kraft gesetzt oder reduziert werden dürfen, 19

## Zertifikate und Auszeichnungen

Unterabteilung 13 leitet diejenigen, die bestanden haben an, 532

## Ziegelsteine

wieviele Ziegelsteine kann ein Bursche an einem Tag legen?, 454

Ziegelsteine sind schwer zu verkaufen, Beispiel für Widerlegung, 209

## Ziel

erstes und Primäres Ziel einer Org, 90  
Führungskraft sollte Leuten ihre Ziele mitteilen, 211  
kein lohnenswertes Ziel wurde je erreicht, ohne dass sich einige Hindernisse in den Weg stellten oder beharrliche Hingabe erforderlich war, 93  
LRHs Hut, 133

## Zielgruppe

Materialien in Großem Umfang an eine falsche Zielgruppe verbreiten, 308

## Zielsetzung

Erreichen gewünschter Zielsetzung, 372

## zivile Gerichtshöfe

gesetzliche Angelegenheiten und, 757

## Zivilisation

Aufstieg oder Niedergang, Ursache für, 117  
einer der Gründe für den Verfall von, 502  
erfolgreich sein versus untergehen, 326  
Gesetz der dritten Partei und, 669  
Grund, aus dem Zivilisationen starben, 39  
hat Schwierigkeiten, weil sie nichts über Hutausbildung gewusst hat, 257  
Inspektion vor dem Tatbestand, 561  
jede existierende Zivilisation ist die Gesamtsumme von, 567  
Niedergang oder Verfall von, Gründe, 607, 741  
Niedergang und Fall jeder großen Zivilisation auf diesem Planeten, 139  
Qualifikationszyklus, mit dem wir die Zivilisation anpassen, 103  
Recht auf Petition und, 783  
Ursache ihres Niedergangs, 36  
Verfälschen des Sein-Tun-Haben-Zyklus trägt zu einer sterbenden Zivilisation bei, 333  
was nötig ist, um in ihr Erfolg zu haben, 682  
wie man Zivilisationen expandiert, 31  
wie sie überlebt, sich verbessert und auf höheren Ebenen lebt, 37  
wir können nicht nach Recht Ausschau halten in den Händen der, 761  
wir sind die einzige Kraft, die der Auslöschung der gesamten Zivilisation zuvorkommen oder eine bessere bringen kann, 128  
Zeitalter, in dem es üblich geworden ist, sich nicht darum zu kümmern, was vor sich geht, 682  
Zerfall auf Grund der Verletzung von wirtschaftlichem Gesetz, 348

## Zoll

Unterdrückung und, 561

## Zukunft

es wird alles gut herauskommen, 787  
wovon die Zukunft dieses Planeten abhängt, 18  
zu verstehen zu geben, dass nichts, einschließlich seines eigenen zukünftigen Schicksals und das des Mitmenschen von Bedeutung sei, 342

## Zulage

konkret an eine namentlich genannte Person vergeben wird, säubert die Ethikakten der Person kommentarlos, 690  
Mitarbeiterversammlung und, 840  
Produktion und, 840  
Voraussetzungen von Führungskräften für, 320

## zur Hilfeleistung abordnen

HCO ordnet andere Scientologen zur Hilfeleistung ab, 759

zur Überprüfung einberufenes Komitee der  
Beweisaufnahme  
Tauglichkeitsausschuss und, 780

**zurückhalten**  
sich selbst, vor einem Gebiet, das er geschädigt  
hat, 389

**zurückziehen**  
warum jemand damit beginnt, 389

**Zusammenbruch, zusammenbrechen**  
erste Orgs, warum sie zusammenbrachen, 14  
Hauptgrund für Zusammenbrüche von  
Organisationen, 812  
können darauf zurückgeführt werden, dass einer oder  
mehrere Hüte nicht getragen werden, 286  
Person im niedrigeren Zustand bringt emsig die  
eigenen Postenstatistiken zum Zusammenbrechen  
und ebenso die Statistiken der Posten, die an  
ihren angrenzen, 710  
Posten wieder aufnehmen, den man verlassen hat,  
weil er zusammengebrochen ist, 510  
Quecksilber-Personalszene verursacht, 810, 812  
ungewöhnliche Verwendung, Unwissenheit oder  
Nichtanwendung = Zusammenbruch, 70  
Vergehen betreffend, 800  
wann Sie einen vollständigen Zusammenbruch  
bekommen, 557  
warum die meisten Zusammenbrüche nach einer  
Beförderung geschehen, 509  
zusammenbrechende Org zum Boomen bringen, 63

**Zusammensturz**  
warum Menschen alles über sich zusammenstürzen  
lassen, 389

**Zuschauer**, 367, 610  
Zuschauer werden, 843

**Zustand, siehe auch Zustandsformel**  
abschließen, Beispiel, 499  
akkurat und ehrlich zu ermitteln und anzuwenden,  
äußerst wichtig, 502  
alte unabgeschlossene Formel beenden, 505  
an der Wurzel von jedem schlechten Zustand wird  
man einen SP finden, 674  
auf den wirklichen Zustand stoßen, der zutrifft, 710  
auf Leute damit einzuwirken, ist ein so kleiner Teil  
von Ethik, dass es fast ein Verlassen des Postens  
ist, 665  
befreit von einem generellen Zustand, 715  
bei Auf und Abs der Statistikkurven, weist man  
zunächst milde Zustände zu, 707  
Belastung, *siehe* Belastung, 486  
dasjenige, dem Sie Zustände zuweisen, existiert nicht  
oder expandiert nicht, Handhabung, 707  
Führungskraft ist verantwortlich für, 705, 712  
Einspruch gegen einen zugewiesenen Zustand, 704  
erfordert, dass alle Statistikkurven akkurat sind, 707  
erweiterte Formel für Nichtexistenz, 431  
erweiterte Verwirrung, 494  
Ethik wurde einfach auf Zustände reduziert, 698  
Expansion und, 42, 707  
falscher Zustand, inkorrekt, Zustand, korrigieren  
falscher vergangener Zustandszuweisungen, 505  
falscher Zustand, inkorrekt, Zustand, Zuweisen eines  
inkorrekten Zustandes, Handhabung, 519  
falsche Zustände zuweisen, 344  
Fehlschläge auf Posten, stammen meistens von  
Fehlschlägen, die Zustandsformeln zu  
befolgen, 424  
Feind, *siehe* Zustand Feind, 490  
finden auf Gruppen, Organisationen, Länder und auf  
Individuen Anwendung, 424  
fließen von der einen zur nächsten, 499  
Formel für den Zustand, in dem man ist,  
anwenden, 451  
Fortschreiten von Verwirrung durch Verrat und  
Feind, 493

**Zustand (Forts.)**  
für wen er gilt, wenn er einer Gesamtheit  
zugewiesen wird, 703  
Gefahr, *siehe* Gefahr, 424, 425  
Grund für das Zuweisen von Zuständen, 707  
Grund, warum Zustände zugewiesen werden, 709  
Grund, weshalb eine Org einen Zustand von Überfluss  
oder einen hohen Zustand nicht aufrechterhalten  
kann, 714  
hinaufgehen, bevor man die Formel abschließt, 500  
Hochsetzen des Zustandes einer Person von einem  
allgemein zugewiesenen Zustand, 703  
höchste zur niedrigsten, 485  
hohe Ethik für hohe Zustände, 714  
Leute mit Abwärtsstatistiken brechen hohe Zustände  
und beanspruchen Ethikschutz, 714  
Macht *siehe* Macht, 427  
Machtwechsel, 427  
man benennt eine Formel nicht bloß, man sorgt für  
deren Abschluss, 500  
man muss die Schritte einer Formel tun, um den  
Zustand zu verbessern, 501  
menschliche Zustände werden von den  
Bewusstseinsstufen erfasst, 104  
milde Zustände, 707  
Missverständnisse bei der Anwendung, 506  
Neigung der Linie auf der Statistikkurve bestimmt den  
Zustand der Statistik für die Woche, 359  
nicht ausreichend als administrative Übung, 502  
Nichtexistenz, *siehe* Nichtexistenz, 423  
normales Arbeiten, *siehe* normales Arbeiten, 426  
Notlage, *siehe* Zustand von Notlage, 425  
nur einige wenige von uns arbeiten daran, sie nach  
oben zu treiben, 715  
Person dazu bekommen, Zustand auf Leben  
anzuwenden, 504  
Person im niedrigeren Zustand bringt emsig die  
eigenen Postenstatistiken zum Zusammenbrechen  
und ebenso die Statistiken der Posten, die an  
ihren angrenzen, 710  
Posten und Situationen, für die es keine ersichtliche  
Handhabung gibt, 502  
Reihenfolge von, 433, 725  
Reparaturformel für eine Verletzung des Zustandes  
Machtwechsel, 480  
Reparatur vergangener Ethikzustände, 503  
Resultate der Anwendung eines falschen  
Zustandes, 503  
Schlachtplan und, 501  
schnell handeln, um die Statistik hinaufzubringen,  
bevor ein Zustand zugewiesen werden muss, 705  
schwerer Fehler, die nicht durchgeführten Schritte  
unabgeschlossen zu lassen, 500  
tatsächlichen Zustand zu betrachten ist ein höchst  
wichtiger Schritt, um ihn in Ordnung zu  
bringen, 39  
Überfluss, *siehe* Zustand von Überfluss, 426  
unrichtige Zustände, unrichtige Zustände  
zugewiesen, 236  
vergangene Zustände, 504, 744  
Verrat, *siehe* Verrat (Zustand), 491, 492  
Versetzungen, während sich jemand in niedrigen  
Zuständen befindet, 432  
Verwirrung, *siehe* Zustand von Verwirrung, 493  
Voranschreiten von Nichtexistenz zu Macht, 424  
was tun, wenn die Statistikkurve anzeigt, dass man die  
Zustände hochging, ohne die Möglichkeit, die  
angefangene Formel abzuschließen, 499  
wenn man die Formel nicht korrekt zuweist und  
anwendet, fällt man einen Zustand unterhalb des  
Zustands, in dem man sich tatsächlich  
befindet, 502  
wenn man einen Zustand verwendet, der niedriger ist  
als der, in dem man sich befindet, wird man den  
nächst niedrigeren herbeiführen, 726

## **Zustand (Forts.)**

- wenn Sie die Zustände steigern, werden Sie den Zustand erreichen, der zutrifft, 710
- wenn Statistiken nicht hochkommen wollen, senken Sie den Zustand, 710
- wie man monatelang keinen Ethik-Zustand zugewiesen bekommt, 588
- Woche beenden, Zustand zuweisen und Formel aufschreiben, 502
- zum Examiner gehen und Abschluss attestieren, 505
- Zustand hinwegerklären, 708
- Zustände, Bestrafung, neue Mitarbeiter und Personen neu auf Posten, 432
- Zustände für Situation oder Zeitabschnitt zuweisen, 504
- Zustand unter Normal, der der Org, Abteilung oder Unterabteilung zugewiesen wurde, gilt für sämtliche Mitarbeiter, 703
- Zustand von Belastung, 486
- Zustände entlang der Dynamiken, 750
- Zustand zuzuweisen und dann auch ein Komitee der Beweisaufnahme durchzuführen, ist die falsche Reihenfolge, 779
- Zuweisen von Zuständen, Gold Sterne, Blaue Sterne und Grüne Sterne haben gewisse Rechte beim Zuweisen ihres eigenen Zustandes, 620
- Zuweisung und Statusdenken, 360
- zuzulassen, dass Leuten falsche Zustände zugewiesen werden, zieht ein Comm-Ev nach sich, 665
- Zweifel, *siehe* Zweifel, 487
- Zyklen von niederen und höheren Zuständen, 625

## **Zustand der Belastung**

Nichtbefolgung = Belastung, 747

## **Zustand des normalen Arbeitens**

- Beschreibung der Neigung der Linie auf einer Statistikkurve, 359
- Formel, 426
- hochbringen eines Postens von Notlage zu normalem Arbeiten, 718
- Personen, die in einen neuen Bereich versetzt wurden, die zur Zeit der Versetzung in Normal oder darüber sind, 432
- Posten im Zustand des normalen Arbeitens zu übernehmen und ihn in Notlage oder Gefahr zu bringen, 510
- Strafen verdoppeln sich, wenn man ihn bricht, 714
- Trend wird durch die Statistikkurve bestimmt, 707

## **Zustände entlang der Dynamiken**

Verfahren, 750

## **Zustandsanordnung**

Beschreibung, 712

## **Zustandsformel(n)**

- Aktionsüberfluss, 450
- Formel für den Zustand, in dem man ist, anwenden, 451
- Gefahr, 433
- lesen und überprüfen auch nie, ob die Formel korrekt durchgeführt wurde, 344
- Macht, 454
- Überfluss, 457
- unrichtige Zustände, oder kein Zustand traf zu, 236
- Vermeidung der Formel, 236

## **Zustand Überfluss *siehe* Überfluss, 456**

## **Zustand Verwirrung**

- erweiterte Formel für Verwirrung, 494
- viel mehr Leute befinden sich in diesem Zustand, als allgemein erkannt wird, 495
- Zustand, 493

## **Zustand von Belastung**

- falsche Statistikkurve und, 710
- Formel, 486
- inhaftierte Person, 504
- Mitarbeiter, der sich darin befindet, was er tun sollte, 430

## **Zustand von Belastung (Forts.)**

- Person, im Zustand von Belastung, kann nicht vertraut werden, 486
- wann er zugewiesen wird, 486
- warum eine Person, die Statistiken zum Zusammenbrechen bringt, in diesem Zustand ist, 710
- Zustand von, 486

## **Zustand von Gefahr, *siehe auch* Gefahr**

- Dir I&R wird sofort Gefahr zugewiesen, wenn der E/O abgeschossen werden musste, 708
- existiert, wenn Statistiken eine fortwährende Notlage zeigen, 726
- Handhabung, 725
- Übergehen und, 725
- Untergebene, der von jedem Befehle annimmt, 727
- Vorgesetzter kann jedermann in einem ~ übergehen, 725
- was passiert, wenn Sie die ganze Zeit am Übergehen sind, 726

## **Zustand von Machtwechsel, 509**

## **Zustand von Notlage**

- Beenden eines Notlagezustands, 716
  - einzigster Nachweis, um einen solchen zuzuweisen, 758
  - Ethikberichte und, 689
  - Ethik-Gericht, wenn ein Bericht während dieses Zustandes erhalten wird, 716
  - Ethikmaßnahmen sind für alle, von Notlage an abwärts, schwer, 714
  - Formel, 425
  - Formel wird von LRH befolgt, wenn ihm ein Hut aufgezwungen wird, 435
  - fortwährender Notlagezustand resultiert in eine wirkliche Katastrophe für höhere Führungskräfte, 435
  - Gefahrzustand existiert, wenn Statistiken eine fortwährende Notlage zeigen, 726
  - Handhabung, wenn eine Notlage zu lange andauert, 438
  - Komitee der Beweisaufnahme und, 717
  - Kopf auf einen Spieß und, 672
  - Leute, die zur Herbeiführung von Notlagen neigen, müssen haben, bevor sie etwas tun können, 720
  - Posten im Zustand normales Arbeiten übernehmen und ihn in einen ~ bringen, 509
  - Richtlinie für den, 716
  - schlechte Indikatoren und, 672
  - sicherste Weg dafür, ihn herbeizuführen oder fortzusetzen, 719
  - stellen Sie niemals mehr und mehr Personal ein, wenn eine Statistik nach unten geht, 720
  - Suspendierung von Rechtskodizes, 758
  - wann Mitarbeiter degradiert, versetzt oder entlassen werden können, 757
  - wenn der, von einer beförderten Person gerade niedergelegte Posten, innerhalb von 90 Tagen in einen Zustand von Notlage oder Gefahr gerät, 509
  - wenn eine Notlage zu lange andauert, wird der Zustand Gefahr zugewiesen, 438
  - wenn er über die zuerkannte Zeit hinaus andauert, Handhabung für, 717
  - Werbung und, 538, 721
  - wie sie normalerweise in der Gesellschaft gehandhabt wird, 435
  - wird über eine annehmbare oder vorgesehene Zeitspanne hinaus fortgesetzt, 672
  - zugewiesen, wenn OIC-Statistikkurven einen Zustand des Niedergangs zeigen, 758
  - Zustand Gefahr wird zugewiesen, wenn eine Notlage zu lange andauert, 433
  - Zustand von, 425
  - Zuweisung oder Erklärung, 716
- ## **Zustand von Überfluss, *siehe auch* Überfluss**
- Führungssekretär würde physikalische Bereiche von Überfluss inspizieren, 707



## Zustand von Überfluss

Grund, weshalb eine Org einen Zustand von Überfluss oder einen hohen Zustand nicht aufrechterhalten kann, 714

verwendet man die Formel für normales Arbeiten, wenn man sich im Zustand Überfluss befindet, wird man in Notlage absinken, 726

wann wendet man die Formel für Aktionsüberfluss an, 450

## Zustand Zweifel, siehe Zweifel

## Zustimmung

Individuum muss sich über ein begieriges Verlangen nach Zustimmung erheben, 14

## Zuversicht

mehr Zuversicht im Leben gewinnen, 293

Person gewinnt etwas an Zuversicht, indem man ihr einen Posten gibt, 293

## Zwang

mehr Zwang von außen anwenden, keine böse Tat zu begehen, als man selbst Druck von innen hat, es zu tun, 746

um zu expandieren, 45

wird nur benutzt, um betrügerischen Anti-Nachfragefaktor außer Gefecht zu setzen, 46

## Zweck, siehe auch Zielsetzung

Ausdehnung seines Geltungsbereichs und Verstärkung der grundlegenden Zielsetzung, 842

Durcheinander, aufgrund von Unwissenheit über oder Fehlen von, 59

entfremdet, 236

Fördern einer Zielsetzung, nicht destruktiv für die Mehrzahl der Dynamiken, 607

individuelle Zielsetzung als die absolut wichtigsten und begehrtesten Güter, 291

jedem hart zusetzen, der die Zwecke durcheinanderbringt oder abschwächt, 117

Maßnahmen im Rahmen seines Organisationszweck ergreifen, 210

Mitarbeiterversammlungen und, 839

## Zweck (Forts.)

Organisation besteht aus koordinierten, Zwecken, Linien und Terminalen, 117

Organisation muss einen klar umrissenen Zweck haben und einem eindeutigen Mangel abhelfen, um zu überleben, 53

Organisation(en), Zweck von, 105

Organisation(en), Terminale und Kommunikationslinien, die durch eine gemeinsame Zielsetzung vereint sind, 121

Stoppes treten wegen verfehlter Zielsetzungen auf, 842

Targets und, 843

Treffen von Entscheidungen und, 128

Untergeordnete Zielsetzung, 35

Unterschied zwischen dem Vorwärtsdrängen des einen und des anderen Thetans ist Zielsetzung, Richtigkeit von, 608

von Ethik, 660, 672

Wichtigkeit, den Zweck einer Org zu kennen, 54

wie man eine verfehlte Zielsetzung handhabt, 842

wir dürfen unsere Ziele nicht mit willkürlichen Gesetzen verheddern, die unsere Sache nicht weiterbringen, 550

## Zweifel

Falsche Daten loswerden und, 489

Formel, 487

hängenbleiben bei, 488, 508

hängenbleiben bei, Handhabung, 489

PTS-Handhabung, 489

weshalb ein PTS-Zustand jemanden hängen bleiben lassen kann, 489

Zustand, 487

## zweite Dynamik

Beispiel der Ethik auf der, 392

erste und zweite Dynamik zu ruinieren, besteht darin, die dritte aufzugeben, 341

## Zweiwegkommunikation

Beschleunigung des Fortschritts eines Studenten mit, 20

Manieren und, 169