

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 1. APRIL 1965
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 7. Mai 1984

Allgemeine
Non-Remimeo
Ausgabe
HCO-Kommunikator
Abteilungs-
Sekretäre

LRH-COMM-NETZWERK-SERIE NR. 21

DER HCO-KOMMUNIKATOR HAT DEN
PROGRAMM-PRÜFUNGS-HAT

Der HCO-Kommunikator ist dem Büro von L. Ron Hubbard beigegeben, und diesem Posten ist zusätzlich zu den bereits existierenden Pflichten des HCO-Kommunikators die Aufgabe aufgetragen, Kommunikationen von L. Ron Hubbard und an L. Ron Hubbard weiterzuleiten. Diese Pflicht umfaßt die Verantwortung, dafür zu sorgen, daß diese Kommunikationen dupliziert und verstanden werden und daß für jegliche Verwirrungen über sie eine Rückfrage gestellt wird, bis die Kommunikation dupliziert und verstanden ist. Diese Aufgabe wird besonders wichtig, wenn ein bedeutenderes Programm von L. Ron Hubbard auf den Linien ist.

Um das Obige tatsächlich in die Tat umzusetzen, muß also der HCO-Kommunikator die persönliche Verantwortung für eine Aktivität haben, die als Programm-Prüfung bezeichnet wird. Wenn ein Programm auf die Linien hereinkommt, sei es nun telegraphisch, durch einen Mitteilungszettel oder einen Policybrief, so hat der HCO-Kommunikator die sechs Abteilungs-Sekretäre hereinzurufen und gibt diesen Abteilungs-Sekretären sorgfältig eine Prüfung in bezug auf die Punkte in dem Programm, und im Hinblick darauf, welche Aktionen zu unternehmen sind. Er macht dies in solcher Weise, daß die offene Linie nach Saint Hill und zu Ron hin ganz deutlich in Erscheinung tritt. Die festgelegte Verfahrensweise hierfür läuft folgendermaßen ab:

1. Als allererstes überprüft der HCO-Kommunikator die Duplikation der Kommunikation durch den Abteilungsleiter; das heißt, er stellt Fragen, die auf die Einschätzung berechnet sind, ob der Abteilungs-Sekretär die Kommunikation gelesen hat und weiß, was sie aussagt.

2. Dann stellt der Kommunikator dem Abteilungs-Sekretär Fragen darüber, was er tun wird, um den Inhalt der Kommunikation in die Tat umzusetzen.

Der HCO-Kommunikator läßt den Abteilungs-Sekretär am Anfang der Überprüfung wissen, daß er, falls es erforderlich ist, telegraphisch eine Rückfrage bei Saint Hill stellen kann, um jegliche Sache, über die er sich unsicher fühlt, klarzustellen, falls sich am Ende der Prüfung herausstellt, daß irgend etwas nicht verstanden ist. Die ganze Zeit während der Überprüfung wird das Einvernehmen, daß die Linie nach Saint Hill weit offen ist, aufrechterhalten; dies schließt ein, daß die Linie falls erforderlich, telegraphisch laufen kann. Falls bei Punkt 2 der Abteilungs-Sekretär sich an einem Punkt verfängt und mit den Aktionen, die er vorschlägt, irgendeinen Punkt der Kommunikation mißdupliziert, dann fordert der HCO-Kommunikator ihn auf, 1. die Kommunikation noch einmal zu lesen, und fragt ihn dann 2. ob er eine Rückfrage an Ron darüber stellen möchte. Es wird davon ausgegangen, daß er den Wunsch hätte, die Kommunikation mindestens noch einmal zu lesen, bevor er eine telegraphische Nachricht losschicken lassen würde. Wenn nach dem erneuten Lesen und nach der erneuten Erkundigung durch den HCO-Kommunikator darüber, was der Abteilungs-Sekretär in diesem Text jetzt versteht, wenn danach der Abteilungs-Sekretär noch immer mangelndes Verständnis dessen hat, wie er es in die Tat umsetzen soll, oder irgend etwas anderes mißversteht, dann kann der betreffende Punkt als eine Rückfrage an Ron geschickt werden. Ein Beispiel für einen solchen Verfahrensablauf wird im Nachfolgenden angegeben, wobei das Textbeispiel in diesem Fall aus einer telegraphischen Nachricht stammt, die vom Amtierenden Leitenden Direktor für Ron geschickt wurde und die, wenn diese Verfahrensweise angewandt worden wäre, darin resultiert hätte, daß geradewegs und direkt gehandelt worden wäre und nicht eine Abwesenheit von Aktion oder falsche Aktionen aufgetreten wären, was nämlich bei Saint Hill zu Dev-T geführt hat. Ein Programm wurde bei Saint Hill eingerichtet, daß man von Saint Hill aus eine Werbe-Druckschrift verschicken wollte, mit der für die verschiedenen Zentralen Organisationen auf der ganzen Welt geworben werden würde. Dafür brauchte Saint Hill rasch die Gesamtzahl der Listen der Aktiven und der Inaktiven von den verschiedenen Kontinenten, abzüglich der Mitgliedschaften (da sich Mitgliedschaften auf unseren Platten befinden, wenn auch nicht nach Kategorien gekennzeichnet, war zu erwarten, daß durch diese Weisung der größte Teil der doppelt vorhandenen Adressen ausgeschaltet werden würde). Also wurde eine Kabel-Nachricht an sämtlich kontinentalen Büros geschickt, worin folgendes gesagt wurde: „Telegraphiert sofort die Gesamtzahl Eurer ganzen Liste von Aktiven und Inaktiven, abzüglich der internationalen und lebenslangen Mitgliedschaften stop sendet dann per Luftpost Aufkleber oder gummierte Bänder von diesen gesamten Listen, abzüglich der Mitgliedschaften.“

Die obige Verfahrensweise, die der HCO-Kommunikator für das Obige benutzen würde, wäre:

- HCO Comm. „Die Anzahl der Leute auf welchen Listen soll telegraphiert werden?“
- Abt. Sekr. (Nehmen wir mal an, es ist in diesen Fall der HCO Gebiets-Sekretär.) „Die gesamte Liste der Aktiven und Inaktiven abzüglich der Mitgliedschaften.“
- HCO Comm. „Welche Mitgliedschaften?“
- Abt. Sekr. „Na ja, Internationale und Lebenslange.“
- HCO Comm. „Was will Saint Hill zugeschickt bekommen?“
- Abt. Sekr. „Aufkleber oder gummierte Bänder von diesen Listen.“
- HCO Comm. „Von welchen Listen?“
- Abt. Sekr. „Ach na ja, von den ganzen Aktiven und Inaktiven abzüglich der Mitgliedschaften - also ich meine, abzüglich der Internationalen und der Lebenslangen Mitgliedschaften.“
- HCO Comm. „OK. Nun, gibt es hieran irgend etwas, was Du nicht verstehst und worüber Du an Ron eine Rückfrage stellen möchtest?“
- Abt. Sekr. „Nein, ich glaube nicht.“
- HCO Comm. „Nun, darüber brauchst Du dann noch keine Entscheidung zu treffen. - Was ist die erste Aktion, die hier zu unternehmen ist?“
- Abt. Sekr. „Mal sehen. Ah ja, die Gesamtzahl der Leute auf den Listen von Aktiven und Inaktiven soll telegraphiert werden, abzüglich der Mitgliedschaften.“
- HCO Comm. „Gut. Und wer macht das?“
- Abt. Sekr. „Ach naja, HCO schickt die Kabel-Nachricht.“
- HCO Comm. „Und wo kommen die Daten her?“
- Abt. Sekr. „Von Abteilung 1 - Adressograph. Oh, ich bin ja der HCO-Gebiets-Sekretär, und ich muß der Adressen-Sektion einen Mitteilungszettel darüber schreiben.“
- HCO Comm. „Was genau setzt Du auf den Mitteilungszettel?“
- Abt. Sekr. „Nun, ich würde den Kopf des Mitteilungszettels schreiben, und dann würde ich hinschreiben:

1. Schicke mir schnell die Gesamtzahl der Leute auf den Listen für Aktive und Inaktive abzüglich der Internationalen und Lebenslangen Mitgliedschaften.
2. Ziehe die Gesamtheit der Listen ab, und schicke sie nach Saint Hill."
- HCO Comm. „Lies bitte nocheinmal die Kabel-Nachricht und laß mich dann wissen, ob Du Ron darüber eine Rückfrage stellen willst."
- Abt. Sekr. (Nachdem er die Kabel-Nachricht nocheinmal gelesen hat.) „Warte einen Augenblick, ich habe mich geirrt, bei Punkt 2 würde es heißen, zieh auf gummierten Aufklebern oder Band die gesamte Liste der Aktiven und der Inaktiven ab, abzüglich der Mitgliedschaften. Stell die Sortiervorrichtung so ein, daß die Mitgliedschaften nicht auf die Liste kommen, das heißt, daß sowohl Internationale sowohl als auch Lebenslange Mitgliedschaften nicht mit auf die Liste kommen, und schick die Aufkleber oder das Band per Luftpost nach Saint Hill. So. Oh, halt mal, das kam ja per Kabel-Nachricht - das bedeutet also, daß die ungeheuer dringend das benötigen. Also würde ich hinzufügen: Mach dies sofort und sckick sie schnell los. Junge, ich frage mich, wofür die das brauchen."
- HCO Comm. „Behindert die Tatsache, daß Du nicht weißt, wofür sie die Adressen brauchen, Dein Verständnis dessen, was Du zu tun hast?"
- Abt. Sekr. „Nein, so ist es nicht. Nein, ich brauche hierüber überhaupt keine Rückfrage zu stellen. Ich glaube, die konnten nicht all ihre Gründe mit auf eine Kabel-Nachricht draufschreiben - das wäre ja blödsinnig. Nein, ich habe es jetzt verstanden."

Wenn für die obige Kabel-Nachricht diese Aktion in sämtlichen Orgs gemacht worden wäre, dann hätte Washington nicht seine ganze Liste geschickt, einschließlich der Mitgliedschaften. Los Angeles hätte seine Listen nicht mit der gewöhnlichen Post geschickt, und von Kapstadt hätte es wenigstens überhaupt erst mal eine Reaktion gegeben.

Der HCO-Kommunikator fährt fort mit der Überprüfung, bis entweder die Kommunikation begriffen wird, was mit einschließt, daß die Aktion, die zu unternehmen ist, dupliziert wird, oder im Falle eines wirklichen Nichtbegreifens oder einer echten Verwirrung darüber, was zu tun ist, wird eine Rückfrage an Ron gestellt.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:CSI:wmc:ne:iw;
Übers.:EJ/LB:ws
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 2. APRIL 1965

Wiedervervielfältigen

Abteilung 1, HCO-Hats
Büro von L. Ron Hubbard

DRINGEND, DRINGEND, DRINGEND
FALSCHER BERICHTE

An alle Hats von HCO-Personal und andere Mitarbeiter der Organisation zur Information.

DAS EINZIGE, AN DEM HCO INTERESSIERT IST, WENN ES KOMITEES DER BEWEISAUFNAHME INITIIERT SIND FALSCHER BERICHTE, FALSCHER BESCHEINIGUNGEN, KEINE BERICHTE ODER WEIGERUNGEN, ZU BERICHTEN. NUR BEI DERARTIGEN FÄLLEN SOLLTE HCO EIN KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME FÜR EIN VERGEHEN ODER VERBRECHEN AUSSCHREIBEN. DAS KORREKTE VERFAHREN BESTEHT DARIN, EINE KORREKTUR ZU VERLANGEN ODER DEN BERICHT, UND FALLS ER IMMER NOCH FALSCH ODER IMMER NOCH VERWEIGERT WIRD, SO BERUFT DER HCO-SEKRETÄR SOFORT EIN KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME EIN. HCO WIRD EIN KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME EINBERUFEN, WENN DAS VON ANDEREN ABTEILUNGEN VERLANGT WIRD, ABER INITIIERT NUR SELBST EINES GEMÄSS OBIGEM ABLAUF.

So werden Sie wundersamerweise feststellen, daß HCO in dem Erfolg haben kann, was wir seit 15 Jahren zu tun versuchen - Gruppenengramme klären. Die erste Technologie hierzu war der Versuch der Elizabeth Dianetic Foundation, wo man alle Mitarbeiter zusammenholte und mittels Aussprache versuchte, die Gruppenengramme zu lösen. Das hat nie funktioniert; Sie werden aber feststellen, daß obige POLICY funktioniert.

Seien Sie vollständig unerbittlich in der Ausführung dieser POLICY. Lassen Sie nichts durchgehen. Beschaffen Sie sich immer den korrekten Bericht, wenn Sie die leiseste Diskrepanz feststellen. Fordern, fordern und fordern Sie den Bericht, wenn er verweigert wird.

Falsche Bescheinigungen bedeuten Tod und Verderben. Diese kommen ins Spiel, wenn ein Instrukteur oder Auditor, D of T oder D of P oder ein Board of Review den Antrag auf eine KLASSE oder einen GRAD unterzeichnet. Der Antrag impliziert und "bescheinigt", daher, daß der Student oder PC für die Klasse oder den Grad qualifiziert ist. Wenn zu einem späteren Zeitpunkt (abgesehen durch Intervention mit einer Amnestie) festgestellt wird, daß der Student oder PC für die Klasse oder den Grad nicht kompetent ist, sollte HCO sofort den ursprünglichen Antrag auf Klasse oder Grad hervorholen und ein Komitee der Beweisaufnahme für jeden einberufen, der es unterzeichnete, weil es eine falsche Bescheinigung

der Kompetenz für Auditoren oder den Fallzustand von PCs darstellte.

HCO unterzeichnet all solche Klassen und Grade, und daher ist das VERBRECHEN "HCO dem Risiko auszusetzen, wegen einer falschen Bescheinigung den Ruf zu verlieren".

Solche Anträge für Klassen oder Grade brauche keine notarielle Beglaubigung oder Beeidigung. Die Initialen der Person oder der Personen, die bescheinigen, daß der Student oder PC die Klasse oder den Grad erreicht hat, ist ausreichend, um eine falsche Bescheinigung zu werden, wenn der Student oder PC nicht entsprechend gut waren.

Zertifikate für Kurse werden unsererseits nicht für Kompetenz, sondern für die verbrachte Zeit auf Kurs ausgestellt, oder für ein Checksheet oder dafür, daß das Konto ausgeglichen ist. Das ist immer noch eine falsche Bescheinigung, wenn 1. der Student, weil er abgehauen ist oder weil er abwesend war, weniger als die erforderliche Zeit auf Kurs verbracht hat oder es einfach nicht auf die erforderliche Stundenzahl gebracht hat; 2. der Student sich nicht ordnungsgemäß eingeschrieben hat; 3. die Organisation nicht für die Ausbildung gemäß Policy-Vorschriften bezahlt wurde; 4. es kein Checksheet für den Kurs gab; 5. das Checksheet nicht routinemäßig abgezeichnet wurde, sobald der Student jede Anforderung auf dem Checksheet absolvierte; 6. der Student sich auf einem höheren Kurs eingeschrieben hat, ohne das Zertifikat für die erforderlichen niedrigeren Kurse zu besitzen.

Bei KLASSEN gibt es viele Quellen für eine falsche Bescheinigung. Es ist eine falsche Bescheinigung, wenn 1. der Student nicht überprüft wurde; 2. der Student beim Examen einen wirklichen Flunk bekam; 3. der Student wirklich inkompetent auf der Stufe war, für die er gerade klassifiziert wurde; 4. der Student etwas fälschte, um die Genehmigung für den Klassifizierungsantrag zu erhalten; 5. der Student später bei der Stufe, nachdem er gegangen war, einen Patzer machte. Es könnte noch mehr geben. All das würde darauf hinauslaufen, "fälschlicherweise zu sagen, es sei OK für HCO, zu klassifizieren".

Bei Gradzertifikaten würde es eine falsche Bescheinigung sein, wenn irgendein Antrag auf einen Grad mündlich oder mit Unterschrift erfolgt, und 1. beim PC die unteren Grade nicht flat waren; 2. man feststellt, daß die Gradzertifikate des unteren Grades falsch waren, obwohl der PC auf den höheren Gradprozessen auditiert wurde; 3. irgendwelche anderen Prozesse anstelle der Gradprozesse auditiert werden; 4. die Gradprozesse auf irgendeine Weise abgeändert wurden; 5. der Student nicht auditiert wurde; 6. ein nicht für diesen Grad klassifizierter Auditor das Auditing durchführte; 7. der PC in schlechter Verfassung zurückgelassen wurde; 8. der PC in einer ARK-Bruch-mäßigen Verfassung war, und doch von HGC oder Auditor nach Bescheinigung des Grades verlangt wurde; 9. der PC nicht für das Auditing zahlte, so wie es gemäß gegenwärtiger Policy sein muß; 10. die Zahlung für die Organisation nicht ordnungsgemäß gutgeschrieben wurde; 11. man feststellte, daß das Auditing des PC gegen Policy verstößt, wie etwa wenn Mitarbeiter der Organisation extern PCs auditieren, oder, falls es sich um einen externen Auditor handelte, die Zwei-Jahresregel über Studenten oder PCs der Organisation verletzt wurde; 12. der PC eigentlich eine potentielle Ärgernisquelle war; 13. der PC schon

als unterdrückerische Person aufgeführt worden war; 14. man vom PC feststellte, daß er gesucht wurde, und sein Status seitens HCO noch nicht geklärt war.

Im Falle von OIC-DATEN hängt die gesamte Organisation von diesen Werten ab. Das ist einfach zu erkennen, wo Werte sich von Kurve zu Kurve unterscheiden - Beispiel: "10 PCs wurden auditiert" auf der einen Statistik und "keine Einnahmen für das HGC" auf der anderen Kurve. Oder jede Menge Eintritte und Graduierte bei der Akademie, aber niemand, der als Kursteilnehmer aufgeführt ist.

In solchen Fällen muß HCO seinen Ruf für Genauigkeit schützen, und wenn solche Diskrepanzen gesehen werden, sollten die dafür Verantwortlichen sehr hart angefaßt werden, und wenn sie nicht sofort ALLES erzählen, muß prompt ein Komitee der Beweisaufnahme angeordnet werden. Wenn sie alles erzählen, sollte sofort ein vollständiger Bericht an die höhere Organisation geschickt werden und an Saint Hill, deren OIC-Statistiken aufgrund der falschen Daten ebenfalls nicht stimmen und somit einen tatsächlichen Zustand vor höheren Organisationen verbergen.

Wenn eine Organisation keinen Bericht erstattet oder es versäumt, zu antworten, wenn ein Bericht verlangt wird, so fangen Sie an, die Drähte heiß laufen zu lassen, bis der Bericht eintrifft. Lassen Sie es niemals auf sich beruhen. Wenn selbst daraufhin noch kein Bericht eintrifft, so berufen Sie prompt ein Komitee der Beweisaufnahme ein.

Wenn jemandem gesagt wird, er solle sich in HCO melden oder etwas solle in HCO abgeliefert werden und es kommt dort nicht an, so erkennen Sie die Umstände als einen WITHHOLD und setzen Sie, wie jeder Auditor, Befolgung durch oder berufen Sie ein Komitee der Beweisaufnahme ein.

Geben Sie beim Schreiben einer SEC ED über die Einberufung eines Komitees der Beweisaufnahme immer an, ob es für einen "falschen Bericht" oder eine "falsche Bescheinigung" oder "keinen Bericht" ist.

Sie werden unausweichlich feststellen, daß dort, wo ein falscher Bericht, eine falsche Bescheinigung oder kein Bericht oder ein verweigerter Bericht vorliegt, plötzlich viele andere Vergehen ans Licht kommen können. Sie waren verborgen wie ein Gruppenkrebsgeschwür. Ans Licht gezogen, klärt das die Gruppe.

HCO hat "Wachen und Einsatzkräfte" auf dem Org-Board. Sie sind in HCO in der letzten Unterabteilung unten. Das hat seine Bewandnis.

Ärger, Unruhen und Verstimmungen treten nur auf nach einer Reihe von falschen Berichten, falschen Bescheinigungen, keinen Berichten oder zurückgehaltenen Berichten. Manchmal gärt die mit dem Bericht verknüpfte Situation schon ein oder zwei Jahre vor sich hin, bevor die zuwiderhandelnde Person oder Gruppe verur-

sacht, daß es in diesem Bereich zu einem Ausbruch kommt. Hätten wir früher aufgrund der falschen oder ausbleibenden Berichte gehandelt, hätten wir ein furchtbares Durcheinander vermieden.

Daher kann man mit Sicherheit sagen, daß wir keine "Wachen oder Einsatzkräfte" brauchen werden (wie einen HCO-Sekretär um seinen halben Kontinent zu schicken, um eine durcheinandergebrachte Organisation zu handhaben), es sei denn, wir haben es bereits versäumt, die entsprechenden Daten zu verlangen.

Fast wie Zauberei!

Andere Abteilungen mögen davon ebenfalls profitieren. Sie mögen jedoch auch auf andere Vergehen stoßen, die ebenfalls ein Komitee der Beweisaufnahme notwendig machen. Und wir werden auf ihre Anforderung ein Komitee einberufen und das in der SEC ED bekannt geben.

In HCO initiieren wir nur ein Komitee der Beweisaufnahme, wenn wir den Nachweis für einen falschen Bericht, eine falsche Bescheinigung oder einen fehlenden oder zurückgehaltenen Bericht haben und nur, wenn wir ihn verlangt haben und es nicht geschafft haben, ihn zu bekommen. Und dann schlagen wir zu. Und zwar heftig!

Wenn wir energisch und rasch genug in der Verfolgung dieser Angelegenheit sind, und wir wachsam dabei sind, die Falschheit oder das Fehlen eines Berichtes aufzudecken, und wenn wir bei jedem sehr ernstesten technischen oder administrativen Patzer zurückverfolgen, wer bescheinigt hat, daß jemand lilienweiß und so kompetent wie das Wunderkind in seinem Element sei und bei demjenigen mit einem Komitee der Beweisaufnahme hart zuschlagen, werden wir Frieden haben von Hinterhausen bis zum Mond, und eine Jungfrau mit einer Tasche voller Gold könnte unangetastet durch unsere Lande ziehen, ein liebliches Lied auf den Lippen.

Werden Sie Experte für den Geruch von Falschheit in einem Bericht oder an einem fehlenden Bericht. Und handeln Sie!

Sollen andere Abteilungen an anderen Verbrechen arbeiten und uns um Komitees der Beweisaufnahme für sie bitten. Machen Sie die Idee jetzt immer und immer wieder bekannt: "Wenn Sie wirklichen Ärger bekommen wollen, dann fälschen Sie etwas HCO gegenüber oder versäumen Sie es, zu berichten; das ist der schnellste Weg zum Selbstmord, der bisher bekannt ist."

Und sorgen Sie dafür, daß es geschieht!

Und alles wird gut sein, denn wir werden die Gruppenengramme auslaufen, die ansonsten bleiben, wo sie sind, und wir werden somit die Gruppe clear behalten.

L. RON HUBBARD

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 5. APRIL 1965

Wiedervervielfältigen
Hat des HCO-Sekretärs
Hat des Tech Secs
Hat des D of P
Hat des D of T

HCO-DATEN ÜBER RECHT BETREFFEND
AKADEMIE UND HGC

WIE MAN DIE UNTERDRÜCKERISCHE PERSON BEHANDELT -
DIE GRUNDLAGE DER GEISTESKRANKHEIT

Die unterdrückerische Person (die wir „Angst“- oder „Chaos-Händler“ genannt haben und jetzt technisch als *unterdrückerische Person* bezeichnen können) kann den Gedanken der Scientology nicht ausstehen. Wenn sich die Leute verbessern würden, hätte die unterdrückerische Person verloren. Ihre Antwort darauf ist ein offener oder versteckter Angriff auf die Scientology. Diese Sache, denkt sie, ist ihr Todfeind, da sie ihre „gute Arbeit“, die Leute nach unten zu drücken, wo sie hingehören, zunichte macht.

Es gibt drei Methoden, wie ein solcher Fall gegen die Scientology vorzugehen versucht: a) sie zu zerstreuen, b) sie zu zer schlagen versuchen und c) vorzugeben, sie existiere nicht.

Zerstreung würde aus mehreren Dingen bestehen, wie z. B. ihre Quelle anderen zuzuschreiben und ihre Prozesse oder ihre Struktur zu ändern.

Wenn Sie sich beim Lesen dieses Richtlinienbriefes etwas zerstreut fühlen, dann denken Sie daran, daß es hier um ein Wesen geht, dessen gesamte „Tarnung“ darin liegt, andere zu zerstreuen und somit unsichtbar zu bleiben. Solche Leute verallgemeinern sämtliches Entheta und verursachen wie verrückt ARC-Brüche.

Die zweite Art, b), geschieht mit offenen oder versteckten Mitteln. Heimlich läßt eine unterdrückerische Person die Tür der Organisation geschlossen, verliert E-Meter, macht sagenhafte Rechnungen und versucht energisch und ungesehen gleichsam den Stöpsel herauszuziehen und dafür zu sorgen, daß die Scientology in den Abfluß verschwindet. Und wir armen Narren halten das alles nur für „menschliche Fehler“ oder „Dummheit“. Wir sind uns nur selten darüber im klaren, daß solche Aktionen, die weit davon entfernt sind, Unfälle zu sein, auf das sorgfältigste durchdacht sind. Der Beweis dafür ist einfach. Wenn wir der Quelle dieser Fehler nachgehen, bleiben am Ende nur eine oder zwei Personen in der ganzen Gruppe übrig. Nun, ist es nicht merkwürdig, daß die *Mehrheit* der Fehler, die die Gruppe enturbuliert hielten, einer *Minderheit* der anwesenden Personen zugeschrieben werden kann? Selbst eine sehr „nachsichtige“ Person könnte daraus nichts anderes schließen, als daß es sehr merkwürdig ist und darauf hindeutet, daß die erwähnte *Minderheit* daran interessiert sein muß, die Gruppe zu zerstören, und daß dieses Verhalten nicht der Gruppe insgesamt gemeinsam ist - mit anderen Worten, es ist nicht das normale Verhalten.

Diese Leute sind nicht Kommunisten oder Faschisten oder sonstige „-isten“. Sie sind einfach sehr krank. Sie schließen sich leicht unterdrückerischen Gruppen wie den Kommunisten oder Faschisten an, denn diese Gruppen sind - wie Verbrecher - unterdrückerisch.

Wegen des obengenannten Zerstreunungsfaktors läßt sich die unterdrückerische Person nur schwer entdecken. Wenn man sie sich anschaut, wird die eigene Aufmerksamkeit durch ihr „alle Leute sind schlecht“ zerstreut.

Die unterdrückerische Person, die sichtbar versucht, Leute oder die Scientology niederzuschlagen, ist leicht zu erkennen. Sie macht einen solchen Wirbel darum. Die Angriffe sind recht niederträchtig und voller Lügen. Dennoch ist die unterdrückerische Person selbst hier, sofern sie „auf der anderen Seite“ einer PTS-Person auftaucht, nicht leicht zu erkennen. Man sieht einen Fall auf und ab gehen. Auf der anderen Seite dieses Falles, außerhalb der Sichtweite des Auditors, ist die unterdrückerische Person.

Der ganze Trick, der angewendet wird, ist der, Entheta zu verallgemeinern: „Alle Leute sind schlecht.“ „Die Russen sind alle schlecht.“ „Jeder haßt dich.“ „Das Volk gegen Hans Kurz“ (in Anklageschriften). „Die Massen.“ „Die Geheimpolizei wird dich holen.“

Unterdrückerische Gruppen benutzen den ARC-Bruch-Mechanismus des Verallgemeinerns von Entheta, so daß es „überall“ zu sein scheint.

Die unterdrückerische Person ist ein Spezialist darin, anderen mit verallgemeinertem Entheta, das meistens aus Lügen besteht, ARC-Brüche zu verursachen.

Sie ist ebenfalls ein Fall ohne Fallgewinn.

So begierig sind solche Personen, andere durch offene oder versteckte Mittel zu vernichten, daß ihr eigener Fall steckenbleibt und mit regulärem Processing nicht vorankommt.

Die technische Tatsache ist, daß sie ein riesiges, längst vergangenes und sogar ihnen selbst längst nicht mehr bekanntes Problem haben, das sie mit verborgenen oder direkten niederträchtigen Taten ständig zu „lösen“ versuchen. Sie handeln nicht, um die Probleme der Umwelt zu lösen, in der sie sind. Sie lösen Probleme einer Umwelt - der von gestern -, in der sie feststecken.

Der einzige Grund, warum es so schwer war, die Geisteskranken zu verstehen, liegt darin, daß sie damit beschäftigt sind, Situationen zu lösen, die nicht mehr vorhanden sind. Wahrscheinlich gab es die Situation irgendwann einmal. Sie denken, sie müßten sich mit Overts gegen einen nicht vorhandenen Feind behaupten, um ein nicht vorhandenes Problem zu lösen.

Weil sie laufend Overts begehen, haben sie Withholds.

Da eine solche Person Withholds hat, kann sie nicht frei kommunizieren, um die Blockierung auf dem Time-Track zu asisen, die sie an irgendeinem Gestern festhält. Daher ist sie ein „Fall ohne Fallgewinn“.

Das allein ist der Weg, um eine unterdrückerische Person ausfindig zu machen - man schaut sich den Fall der Person an. Beurteilen Sie solche Leute nie nach ihrem Betragen. Das ist zu schwierig. Urteilen Sie nach „kein Fallgewinn“. Benutzen Sie nicht einmal Tests.

Stellen Sie sich einfach folgende Fragen:

1. Wird die Person Auditing überhaupt zulassen? oder:
2. Zeigt der Verlauf ihres regulären Auditings irgendwelchen Gewinn?

Wenn die Antwort auf Frage 1 „Nein“ ist, ist es besser, die Person als unterdrückerische Person zu behandeln. Es ist zwar nicht immer richtig, aber sicher ist sicher! Es werden dabei einige Fehler gemacht werden, aber es ist besser, diese zu machen, als sich auf ein Risiko einzulassen. Wenn Leute Auditing ablehnen, dann a) sind sie PTS (mit einer unterdrückerischen Person in Verbindung), b) haben sie einen grossen, schändlichen Withhold, c) sind sie unterdrückerische Personen, d) hatten sie das Unglück, zu oft von einer unterdrückerischen Person „auditert“ zu werden, oder e) sind sie von einem nicht ausgebildeten Auditor auditert worden oder von einem, der von einer unterdrückerischen Person „ausgebildet“ worden war.

Die letzte Kategorie e) - nicht ausgebildeter Auditor - ist von geringer Bedeutung, aber d) - von einer unterdrückerischen Person auditert - kann recht schwerwiegend gewesen sein, wodurch dauernd ARC-Brüche verursacht wurden, während das Auditing ohne Rücksicht auf den ARC-Bruch vorangetrieben wurde.

Wenn jemand Auditing ablehnt, gibt es somit mehrere Möglichkeiten. Man muß sie in einem HGC aussortieren und die zutreffende korrigieren. Aber HCO behandelt gemäß Richtlinie die Person einfach nach denselben Verfahren der Verwaltungsrichtlinien, wie sie auf unterdrückerische Personen angewandt werden, und läßt das HGC die Situation aussortieren. Achten Sie auf den Unterschied: es heißt „...nach denselben Verfahren der Verwaltungsrichtlinien, wie...“, nicht „genauso wie“.

Denn eine Person „genauso wie“ eine unterdrückerische Person zu behandeln, wenn sie gar nicht unterdrückerisch ist, erhöht nur die Verwirrung. Eine wirklich unterdrückerische Person faßt man ziemlich hart an. Man muß mit der Bank fertigwerden.

Frage 2 ist der wirkliche Test und der einzig gültige Test. Zeigt der Verlauf ihres regulären Auditings irgendwelchen Gewinn? Wenn die Antwort „Nein“ ist, dann haben Sie dort die unterdrückerische Person - laut und äußerst „un-clear“!

Das ist der Test.

Es gibt mehrere Möglichkeiten der Entdeckung. Wenn leidlich gute oder gute Auditoren normale Verfahren variieren oder ungewöhnliche Dinge für diesen Fall tun mußten, damit er Gewinn erzielen konnte, wenn der PC-Folder voller Anmerkungen des D of P ist, die dieses oder jenes anordnen, dann wissen Sie, daß der Fall Schwierigkeiten machte. Das heißt, er war eines von drei Dingen: 1) PTS, 2) eine Person mit einem großen Withhold oder 3) eine unterdrückerische Person.

Wenn der Fall trotz all dieser Mühe und Sorgfalt keinen Gewinn erzielt hat oder wenn der Fall trotz Auditing - egal wieviele Jahre oder Intensive aufgewendet wurden - einfach keinen Gewinn erzielt hat, dann haben Sie hier Ihre unterdrückerische Person gefunden.

Das ist er - oder sie.

Dieser Fall führt laufend berechnete, offen feindliche Handlungen aus, die anderen Schaden zufügen. Dieser Fall setzt Enturbulierung und Durcheinander in die Umwelt, zerbricht Stühle, ruiniert Teppiche und bringt den Verkehrsfluß mit absichtlichen „Patzern“ zum Zusammenbrechen.

Man sollte Verbrecher aus der Umwelt aussperren, wenn man Sicherheit haben will. Aber zuerst muß man den Verbrecher finden. Sperren Sie nicht alle aus, nur weil Sie den Verbrecher nicht finden können.

Der zyklische Fall (regelmässig Gewinn und dann wieder einen Rückfall) steht mit einer unterdrückerischen Person in Verbindung. Darüber haben wir Richtlinien.

Der Fall, der ständig bittet: „Halte meine Hand, ich habe ja einen solchen ARC-Bruch“, ist einfach nur jemand mit einem großen Withhold, nicht mit einem ARC-Bruch.

Die unterdrückerische Person erzielt bei regulärem Studenten-Auditing einfach keinen Fallgewinn.

Diese Person unterdrückt die Scientology aktiv. Wenn eine solche Person stillsitzt und vorgibt, auditiert zu werden, geschieht die Unterdrückung mit Hilfe von verborgenen feindlichen Handlungen. Dazu gehören:

1. Auditoren zu „Kleinholz machen“;
2. vorgeben, Withholds zu haben, die in Wirklichkeit Kritik sind;
3. „Daten“ über ihre früheren Leben und/oder den Whole-Track bekanntgeben, die solche Themen wirklich der Lächerlichkeit preisgeben und diejenigen, die sich tatsächlich erinneren können, zusammenzucken lassen;
4. Organisationen zu Kleinholz machen;

5. Alter-is mit Technologie betreiben, um sie durcheinanderzubringen;
6. Gerüchte über bekannte Persönlichkeiten in der Scientology verbreiten;
7. Scientology anderen Quellen zuschreiben;
8. Auditoren als Gruppe kritisieren;
9. Dev-T und zwar off-policy, off-origin, off-line anhäufen;
10. fragmentarische oder verallgemeinernde Berichte über Entheta geben, welche Leute fertigmachen und nicht auf Tatsachen beruhen;
11. sich weigern, ARC-Brüche zu beheben;
12. sich auf schändliche sexuelle Handlungen einlassen (gilt auch für PTS-Personen);
13. eine Session als gut berichten, wenn es dem Preclear schlechter geht;
14. eine Session als schlecht berichten, wenn der Preclear auf der Tonskala gestiegen ist;
15. durch „Zusammenschluß von Terminalen“ Vortragsrednern und Führungskräften gegenüber kritische Bemerkungen zu machen oder ihnen gegenüber „Neuigkeiten“ des ARC-Bruch-Typus zu verbreiten;
16. Mitteilungen nicht weiterleiten oder nicht berichten;
17. eine Organisation kaputtmachen (beachten Sie, daß es heißt „-machen“, nicht „gehen lassen“);
18. hier und da in der Organisation kleine verbrecherische Handlungen zu begehen;
19. „Fehler“ machen, die die Vorgesetzten der Person in Schwierigkeiten bringen;
20. sich weigern, Richtlinien einzuhalten;
21. Anweisungen nicht befolgen;
22. Alter-is mit Anweisungen oder Befehlen betreiben, so daß das Programm verdorben wird;
23. Daten verbergen, die für das Verhindern von Verstimmungen oder Verwirrungen entscheidend sind;

24. Befehle abändern, damit ein Vorgesetzter schlecht dasteht;
25. Revolten oder Massenprotestkundgebungen organisieren;
26. über Recht schimpfen oder dagegen wettern.

Und so weiter. Man benutzt jedoch nicht diesen Katalog, sondern nur diese *eine* Tatsache: *kein Fallgewinn im regulären Auditing über eine längere Zeit.*

Das ist der Typ, der uns übrigen das Leben sauer macht. Das ist derjenige, der verursacht, daß Führungskräfte sich überarbeiten. Das ist derjenige, der Auditoren fertigmacht. Das ist derjenige, der Kurse enturbuliert oder Preclears fertig macht.

Da sitzt das Krebsgeschwür. Schneiden Sie es heraus.

Kurz gesagt, Sie sehen langsam, daß dies der einzige Personentyp ist, der harte Disziplin zu einer scheinbaren Notwendigkeit macht. Die übrigen Mitarbeiter leiden, wenn ein oder zwei Leute dieses Schlages anwesend sind.

Man hört Gejammer, „der Prozeß hat nicht funktioniert“, oder man sieht ein Alter-is von Technologie. Gehen Sie der Sache nach. Sie werden feststellen, daß dies hin und wieder zu einer unterdrückerischen Person innerhalb oder außerhalb der Organisation führt.

Jetzt, da man weiß, wer es ist, läßt es sich bereinigen.

Aber noch mehr - wir können diesen Fall jetzt knacken!

Natürlich ist die Technologie bei allen Fällen nützlich. Aber nur diese Technologie knackt den „Fall ohne Fallgewinn“.

Die Person steckt in einer gräßlichen, übermächtigen Situation in der Vergangenheit und „löst sie“, indem sie heute in der Gegenwart Overt-Akte begeht. Ich sage, „in einem Zustand der Vergangenheit“, aber dieser Fall meint, es sei heute.

Jawohl, Sie haben recht, diese Leute sind verrückt. Die Irrenhäuser sind voll von ihnen oder ihren Opfern. Es gibt keine anderen wirklichen Psychotiker in einem Irrenhaus!

Was? Heißt das etwa, daß wir die Geisteskrankheit selbst geknackt haben? Genau das. Und es hat uns den Schlüssel zu der unterdrückerischen Person und ihrer Wirkung auf die Umwelt in die Hand gegeben. Dies ist die Vielzahl an „Arten“ von Geisteskrankheit der Psychiatrie des 19. Jahrhunderts, alle in einer: Schizophrenie, Paranoia - die ganze Latte phantastischer Namen. Nur einen anderen Typ gibt es noch - die Person, die der unterdrückerischen Person in die Finger geraten ist. Dies ist der „manisch depressive“ Typ, der einen Tag himmelhochjauchend und am anderen Tag zu Tode betrübt

ist. Dies ist die PTS-Person, die durchgedreht ist. Aber diese bilden in den Irrenanstalten die Minderheit und sind gewöhnlich von unterdrückerischen Personen hineingesteckt worden und sind ganz und gar nicht verrückt! Die wirklich Wahnsinnigen sind die unterdrückerischen Personen. Sie sind die *einzigsten* Psychotiker.

Zu stark vereinfacht? Keineswegs. Ich kann es beweisen! Wir könnten heute die Irrenhäuser leer machen - wenn wir es wollten. Doch haben wir bessere Verwendungsmöglichkeiten für unsere Technologie, als einen Haufen unterdrückerische Personen zu retten, die ihrerseits nur daran arbeiten, die übrigen von uns untergehen zu lassen.

Sehen Sie, wenn jemand so weit heruntergekommen ist, daß er keinen Fallgewinn mehr erzielt - ein Punkt, wo kein regulärer Prozeß mehr „anbeißt“ -, dann kann er sein tägliches Leben nicht mehr *as-isen*, und so beginnt sich alles zu einem Haufen entsetzlichen Schreckens aufzutürmen. Er „löst“ diesen Schrecken, indem er fortwährend Overts gegen seine Umgebung und seine Freunde oder Kollegen begeht. Wenn nach einer Weile die versteckten Taten diesen eingebildeten „Schrecken“ nicht mehr zurückzuhalten scheinen, begeht er mitten am hellichten Tag eine sinnlose Gewalttat oder bricht zusammen, und so kann er als geisteskrank identifiziert werden und wird ins Irrenhaus abgeschleppt.

Jeder kann „wahnsinnig werden“ und ein paar Stühle zertrümmern, wenn eine unterdrückerische Person zu weit geht. Aber dort liegt ein verständlicher Grund vor, auf den man es zurückführen kann. Wild zu werden macht noch keinen Verrückten. Es sind die Schaden anrichtenden Aktionen, die keinen erkennbaren vernünftigen Sinn haben, die die Eigentümlichkeit der Geisteskrankheit ausmachen. Jeder Thetan kann wütend werden. Aber nur der Verrückte richtet grundlos Schaden an.

Zu allen Aktionen gibt es schimpfliche Imitationen auf den unteren Tonstufen. Der Unterschied liegt darin, ob man seinen Zorn überwindet. Der „Fall ohne Fallgewinn“ kann das natürlich nicht. Er bleibt *mißemotional* und schürt mit jedem neuen Ausbruch das Feuer. Es wird nie schwächer - es wächst. Und weitaus nicht alle unterdrückerischen Personen sind gewalttätig. Sie sehen viel eher beleidigt aus.

Eine unterdrückerische Person kann in einen völlig festen, *leidenschaftslosen* Zustand kommen, wo sie Schaden an Dingen anrichtet. Hier ist der Unfallanfällige, der Familienruinierer, der Gruppenzerstörer.

Hier muß man nun etwas erkennen. Ein Ventil für ihre unausgedrückte Wut findet die unterdrückerische Person dadurch, daß sie diejenigen, die mit ihr in Verbindung stehen, auf das sorgfältigste stichelt, bis sie in rasende Wut geraten.

Man sieht, wie die Leute um sie herum aufgrund einer Verwechslung in dieses längst vergangene Geschehnis hineingezogen werden. Und es ist eine Situation, die einen verrückt machen kann, wenn man ständig eine falsche Identität aufgedrängt bekommt, beschuldigt,

bearbeitet und hintergangen wird. Denn man ist *nicht* die Person, für die einen die unterdrückerische Person hält. In der Welt einer unterdrückerischen Person zu leben ist ganz schön hart. Und selbst gewöhnlich fröhliche Leute gehen oft unter einer solchen Belastung „in die Luft“.

Geben Sie also acht, wen Sie als unterdrückerische Person bezeichnen. Die Person, die mit einem Unterdrücker in Verbindung steht, *ist wahrscheinlich der einzige Rasende, der sichtbar ist!*

Sie haben das sicher schon selbst erlebt: Da ist diese kleine graue Maus, dieses Persönchen, das kaum einmal seinen Gesichtsausdruck verändert und eine so rechtschaffene Beziehung zu jemandem hat, dem ab und zu der Kragen platzt.

Wie soll man sie auseinanderhalten? Ganz einfach! Stellen Sie sich einfach die folgende Frage: Wer von beiden erreicht leicht Fallgewinn?

Nun, es ist sogar noch einfacher als das! Setzen Sie sie ans E-Meter. Tun Sie nichts weiter, als sich den Tonarm und die Nadel anzusehen. Der Unterdrücker hat einen hohen, feststeckenden Tonarm. Der andere hat einen niedrigen Tonarm. Einfach, nicht wahr?

Nicht alle unterdrückerischen Personen haben einen *hohen* Tonarm. Er kann irgendwo stehen, insbesondere sehr niedrig (1,0). Aber die Nadel zeigt ein merkwürdiges Verhalten. Sie steckt fest oder zeigt ohne irgendeinen Grund Rockslamms (wobei der PC keine Ringe trägt, die einen Rockslamm verursachen könnten).

Unterdrückerische Personen können auch die Clear-Anzeige des „toten Thetans“ haben!

Man sieht, wie Leute in der *Umgebung* einer unterdrückerischen Person Q & A machen und zerstreut sind. Sie versuchen, es der unterdrückerischen Person „heimzuzahlen“, und zeigen häufig dieselben Symptome, aber nur *vorübergehend*.

Manchmal findet man zwei unterdrückerische Personen zusammen. Man kann also bei einem Paar nicht immer sagen, wer die unterdrückerische Person ist. Die übliche Kombination ist eine unterdrückerische Person und eine potentielle Schwierigkeitsquelle (PTS-Person).

Sie brauchen jedoch kein Rätselraten darüber zu veranstalten oder ihr Verhalten zu beobachten.

In Wirklichkeit ist der einzige gültige Test: Kein Fallgewinn im normalen Auditing.

Denn diese arme Seele kann nicht mehr leicht *as-isen*. Sie hat zuviele Overts. Zu viele Withholds. Sie steckt in einem Geschehnis fest, das sie „Gegenwart“ nennt. Sie löst ein Problem, das nicht existiert. Sie nimmt an, daß die Leute um sie herum die Figuren in ihrem eigenen Delirium sind.

Sie sehen ganz normal aus. Sie hören sich vernünftig an. Sie sind oft gescheit. Aber sie sind pures Gift. Sie können nicht assen. Tag für Tag wächst ihr Stapel an. Tag für Tag werden sie durch ihre neuen Overts und Withholds immer mehr festgenagelt. Sie sind nicht „da“. Aber ganz bestimmt können sie den Ort, wo sie sind, ruinieren.

Das ist der wahre Psychotiker.

Und er stirbt direkt vor Ihren Augen dahin - irgendwie schrecklich.

Die Lösung dieses Falles besteht in einer geschickten Anwendung von Problem-Prozessen, niemals Overts und Withholds. Was war die Situation? Wie hast du sie gelöst? - dies ist hier die wichtigste Art von Prozeß.

Ich weiß nicht, wie hoch der Prozentsatz dieser Leute in der Gesellschaft ist. Ich weiß nur, daß sie etwa 10% aller bisher beobachteten Gruppen ausmachen. Die Angaben werden etwas durch die Tatsache verdunkelt, daß sie anderen ARC-Brüche verursachen und sie mißemotional machen - deswegen scheint eine einzelne von ihnen infolge Ansteckung ein halbes Dutzend zu sein.

Daher läßt sich die unterdrückerische Person nicht einfach anhand einer Untersuchung ihres Betragens erkennen. Nur ein PC-Folder besiegelt es: kein Fallgewinn mit regulären Prozessen.

Aber auch dieser Test ist vielleicht schon bald nicht mehr verlässlich, da wir diese Fälle jetzt durch einen speziellen Zugang lösen können. Wir werden ihn jedoch auch allgemein für normale Fälle verwenden, da er sie schnell vorwärtskommen läßt und wir die unterdrückerische Person ganz nebenbei erwischen und heilen können, noch ehe es uns aufgefallen ist.

Und das wäre wunderbar!

Aber dennoch werden wir in Zukunft solche Fälle in Rechtsangelegenheiten auf unseren Linien haben. Es ist also gut, alles über sie zu wissen und zu wissen, wie man sie identifiziert und mit ihnen fertig wird.

HCO muß solche Fälle gemäß den HCO-Rechtskodizes über unterdrückerische Handlungen behandeln, wenn sie von der Scientology abhauen oder versuchen, Scientologen oder Organisationen zu unterdrücken. Man sollte hierzu diese Kodizes studieren.

Die Akademie sollte darauf aufpassen und diese Leute sofort an HCO berichten (so wie sie es mit potentiellen Schwierigkeitsquellen und Withholds, die nicht preisgegeben werden, machen würden). Die Akademie darf ihre Zeit nicht mit unterdrückerischen Personen verschwenden. Es ist ein sicherer Weg, einen Kurs sich verschlechtern zu lassen und Studenten in den Zusammenbruch zu treiben.

RICHTLINIE

Wenn in einer Akademie festgestellt wird, daß dort eine potentielle Schwierigkeitsquelle, ein „Withhold-Fall, der leicht ARC-Brüche hat“, oder eine unterdrückerische Person auf dem Kurs eingeschrieben ist oder jemand abgehauen ist, dann *müssen* die Verantwortlichen nach der Unterabteilung für Inspektionen und Berichte, der Rechtssektion von HCO, verlangen. Dies kann jeder Mitarbeiter von HCO sein, der gerade verfügbar ist, oder sogar der HCO-Sekretär.

Der Vertreter von HCO muß ein leicht erkennbares HCO-Symbol tragen, und er muß ein Berichtsblatt mit Kohle- und Durchschlagspapier auf einem Klemmbrett mitnehmen.

HCO muß andere Mitarbeiter bei sich haben, die mit etwaiger körperlicher Gewalt fertigwerden können.

Falls der Student noch anwesend ist, muß er an einen Ort gebracht werden, wo er von einem Mitarbeiter der Technischen Abteilung ein Interview erhalten kann, ohne daß dadurch ein Kurs gestoppt oder enturbuliert wird. Dies kann in jedem beliebigen Büro der Technischen Abteilung, in einem leeren Auditing-Zimmer oder in einem leeren Kursraum durchgeführt werden. Der entscheidende Punkt ist, daß man den Aufruhr lokalisiert und nicht die ganze Technische Abteilung in Aufregung versetzt.

Wenn kein Personal der Technischen Abteilung verfügbar ist, kann HCO „andere Mitarbeiter“ von irgendwoher zur Verstärkung heranziehen, indem es einfach sagt „HCO braucht dich“ und diese anderen Mitarbeiter mit zum Ort des Interviews nimmt.

HCO hat ein Berichtsformular für solche Angelegenheiten - ein Original und einen Durchschlag für die Rechtsakten.

Der Vertreter von HCO verlangt den Folder des Studenten und untersucht ihn schnell auf Tonarmaktion hin. Wenn es keine gibt (weniger als 10 Abschnitte pro Session), dann wär's das. Auf dem Berichtsblatt wird vermerkt: „Keine TA-Aktion beim Auditing“ oder: „Geringe TA-Aktion“. HCO interessiert sich *nicht* dafür, welche Prozesse auditiert wurden. Es interessiert sich auch nicht dafür, warum es keine TA-Aktion gibt. Falls auf dem Kurs keine E-Meter erforderlich waren, wird der Folder auf Alter-is hin überprüft (was ein Anzeichen für einen „harten“, schwierigen PC ist), oder nach „kein Fallgewinn“.

Wenn im Folder keine Tonarmpositionen vermerkt sind, sollte HCO die Person an ein E-Meter setzen, wobei sichergestellt wird, daß sie keinen Ring trägt. Man stellt keine Fragen, sondern liest nur die TA-Position ab, beobachtet das Nadelverhalten und vermerkt diese Angaben auf dem Berichtsblatt. Der Tonarm wird sehr hoch stehen (bei 5 oder darüber), oder er wird sehr niedrig stehen (bei 2 oder darunter), oder man wird die Anzeige des „toten Thetans“ (2 oder 3) beobachten; gelegentlich wird die Nadel auch einen Rockslamm zeigen oder feststecken oder eine Sticky Needle bilden, falls die Person eine unterdrückerische Person ist. Dies wird ebenfalls auf dem Berichtsblatt vermerkt.

Wenn sich aus dem Folder des betreffenden Studenten ersehen läßt, daß er keinen Fallgewinn gehabt hat, oder wenn der Student dies selbst sagt, dann ist dies wieder eine Bestätigung dafür, daß wir eine unterdrückerische Person vor uns haben.

Wenn zwei dieser drei Punkte (Folder, E-Meter, Aussage) eine unterdrückerische Person anzeigen, dann hält HCO - wenn es von der Akademie für eine Untersuchung gerufen wurde - nach zwei möglichen Studenten Ausschau: nach dem einen, der den Aufruhr oder das Durcheinander verursacht hat, und nach dem Coach oder Auditor dieses Studenten. Es könnte sehr gut sein, daß es auf dem Kurs eine unterdrückerische Person gibt und daß es nicht dieser Student ist. Daher hält man auch nach diesem zweiten Studenten Ausschau.

Wenn sich nach einer kurzen Befragung herausstellt, daß der Auditor des Studenten für die Situation verantwortlich war, dann testet man auch diesen Studenten und trägt die Ergebnisse auf einem zweiten HCO-Berichtsformular ein. Und ordnen Sie dem anderen an, daß er Auditing erhält, das er selbst bezahlen muß.

Kurz gesagt, halten Sie ihre Augen offen. Es hat eine Aufregung oder eine Verstimmung gegeben. Es könnten andere Leute anwesend sein, die dies verursacht haben. Konzentrieren Sie sich nicht nur auf diesen einen Studenten. Es gibt auf dem Kurs einen Zustand, der Aufregung verursacht. Das ist in Wirklichkeit alles, was Sie wissen, wenn Sie darauf stoßen. Finden Sie heraus warum und was.

Falls die Tests von HCO einige Zweifel daran zeigen, ob beide Studenten unterdrückerische Personen sind, dann fragt HCO nach einem möglichen Withhold und schreibt die Ergebnisse auf das Berichtsblatt. Der Student und das Berichtsblatt werden dann getrennt zur Technischen Abteilung, der Unterabteilung für Einschätzung, geschickt. Das Verfahren ist das gleiche wie für eine unterdrückerische Person, aber diese Person hier ist „ein Withhold-PC (-Fall), der leicht ARC-Brüche bekommt“ oder einfach „ein Withhold-PC“, falls keine ARC-Brüche festgestellt werden. „Hier wird Auditing empfohlen.“

Aber es gibt noch eine dritte Kategorie von Leuten, nach der HCO in diesem Interview wachsam Ausschau hält. Das ist die POTENTIELLE SCHWIERIGKEITSQUELLE. Denn diese Person darf nur dann weiter auditiert werden, wenn sie die Verbindung mit der unterdrückerischen Person oder Gruppe abbricht oder wenn sie die Situation mit ihnen in Ordnung bringt; sie kann auch nicht eher ins HGC oder zurück auf den Kurs geschickt werden, bis die Lage geklärt ist.

Hat man eine solche potentielle Schwierigkeitsquelle vor sich, dann hat es keinen Sinn, sie in der Technischen Abteilung weitermachen zu lassen, und HCO übernimmt den Fall ganz, wobei die Richtlinien über potentielle Schwierigkeitsquellen angewendet werden.

Diese Art von Fall wird wahrscheinlich nicht gefährlich, sondern recht kooperativ sein, und er wird wahrscheinlich völlig überrascht sein, daß er irgend etwas an seiner Situation tun muß. Er

ist von einer unterdrückerischen Person mit Abwertung bombardiert worden, und es könnte sein, daß er recht unsicher ist, doch wenn die Rechtsschritte genau so gemacht werden, wie sie in den Richtlinien festgelegt sind, sollte es keine Schwierigkeiten geben. HCO kann eine potentielle Schwierigkeitsquelle (aber niemals eine unterdrückerische Person) von den Räumlichkeiten der Technischen Abteilung weg und zurück ins HCO bringen, um eine solche Unterweisung abzuschließen. Und denken Sie daran, es ist uns gleich, ob die potentielle Schwierigkeitsquelle es in Ordnung bringt oder nicht. Bis sie es in Ordnung gebracht hat oder die Verbindung abgebrochen hat, wollen wir sie nicht in unserer Umgebung haben, weil es einfach nur noch mehr Schwierigkeiten geben würde, und die Person würde wieder zusammenbrechen, wenn sie unter diesen Umständen (einer Verbindung mit einer unterdrückerischen Person oder Gruppe) auditiert wird.

Findet man in einer Akademie eine unterdrückerische Person, so wird diese immer angewiesen, im HGC Auditing zu erhalten. Und sie muß dies immer selbst bezahlen.

Wenn die unterdrückerische Person kein Auditing kaufen will oder nicht kooperiert, dann befolgt HCO die Schritte A bis E der Richtlinie über unterdrückerische Personen in den Rechtskodizes; HCO kann dabei von Personal aus der Technischen Abteilung unterstützt werden.

Der entscheidende Punkt ist, daß die Situation hier und jetzt vollständig in Ordnung gebracht werden muß. Entweder der Student kauft das Auditing, oder bei ihm werden die Schritte A bis E angewendet. Es gibt kein: „Wir werden dir eine Probezeit auf dem Kurs gewähren, und wenn ...“, denn ich habe festgestellt, daß es nicht funktioniert. Auditing oder die Schritte A bis E für eine unterdrückerische Person, oder beides.

DER ABGEHAUENE STUDENT

Es kann jedoch auch sein, daß der Student das Grundstück verlassen hat oder ganz von uns abgehauen ist. Ist dieses Abhauen unbedeutend und nur vorübergehend und reichen ein paar Worte vom Auditor des Studenten aus, um den Studenten wieder zurückzubringen, dann ist die Angelegenheit nicht wirklich ein Abhauen (ein „Blow“).

Aber wenn der Student die Räumlichkeiten und das Grundstück in einem Blow verläßt und nicht zum Kurs erscheint, dann muß die Technische Abteilung einen Instrukteur und den Auditor des Studenten nach HCO zur Unterabteilung für Inspektionen und Berichte schicken. Ein Vertreter von HCO sollte sofort mit ihnen losgehen, um den Studenten zu holen.

Der Student wird zurückgeholt, wobei so wenig öffentliches Aufsehen erregt wird wie möglich, und dann wird das Verfahren der HCO-Überprüfung, usw. wie oben beschrieben befolgt.

DER VERLORENE STUDENT

Wenn der Student nicht zurückgebracht werden kann (oder in all solchen Fällen), könnte die wirkliche Ursache eine unterdrückerische Person auf dem Kurs selbst sein, nicht der abgehauene Student oder der verstimmte Student.

Falls die unterdrückerische Person sich auf dem Kurs befindet (und nicht der abgehauene Student ist), wird HCO davon wissen wollen. In allen solchen Fällen kann es sein, daß derjenige, der die Aufregung verursacht hat, nicht der wirkliche Übeltäter ist.

Der Vertreter von HCO verlangt den PC-Folder des abgehauenen Studenten und schaut ihn nach TA-Aktion durch. Wenn es keine gibt oder wenn der Student aus irgendeinem Grund nicht auditiert worden war oder wenn auf diesem Kurs keine E-Meter verwendet wurden, dann versucht HCO herauszufinden, wie der Fall auf Prozessing reagiert hat.

Wenn es so scheint, daß der Fall Veränderung gezeigt hat oder sich verbessert hat, der Student aber dennoch weg ist, untersucht HCO den ehemaligen Auditor des abgehauenen Studenten auf unterdrückerische Merkmale hin, wie z.B. daß er Befriedigung darüber verspürt, daß der Student abgehauen ist; daß er kritische Aussagen über die Tech oder Instruktoren macht; daß er als Fall hart oder schwierig ist; daß er über die tatsächlichen Umstände lügt, usw. Wenn solche Anzeichen vorliegen, dann weist HCO den ehemaligen Auditor des abgehauenen Studenten an, für Auditing ins HGC zu gehen; natürlich muß der Student dieses Auditing selbst bezahlen.

Wenn dieses Interview mit dem Auditor des abgehauenen Studenten ohne jeden Zweifel anzuzeigen scheint, daß er eine unterdrückerische Person ist, dann weist HCO den Studenten an, im HGC Auditing zu nehmen, was er selbst bezahlen muß.

Man wird gewöhnlich feststellen, daß der Kurs-Auditor des abgehauenen Studenten keine potentielle Quelle von Schwierigkeiten ist, da diese selten schlechte oder rauhe Auditoren sind; Fragen über diese Möglichkeit treffen also nicht wirklich zu.

Ist dieser Student (der Auditor des abgehauenen Studenten) jedoch eine unterdrückerische Person, dann gibt es zwei Möglichkeiten: HGC-Auditing oder die Schritte A bis E. Wenn der Student bei den Schritten A bis E nachgibt und sich anpaßt, kann er zum Kurs zurückgeschickt oder zum HGC gebracht werden, je nach dem, was HCO am besten erscheint.

In allen solchen Fällen wo eine unterdrückerische Person gefunden wird, seien Sie vor rechtlichen Rückschlägen auf der Hut, indem Sie während solcher Verhandlungen oder Verstimmungen (Aufregungen) verlässliche Zeugen zugegen haben; machen Sie auch reichlich Notizen - für ein mögliches Comm Ev. Das ist der Grund, warum auch ein Vertreter von HCO dabei sein muß, um die Sache zu lenken.

Wenn der Student nicht damit übereinstimmt, sich auditieren zu lassen, und wenn der Student, von dem herausgefunden wurde, daß er eine unterdrückerische Person ist, nicht auf die Schritte A bis E anspricht (weil er entweder abgehauen ist und nicht gefunden werden kann oder weil er sich offen weigert), wird das Kapitel dieses Studenten als abgeschlossen betrachtet.

Dem Studenten wird eine Verzichtserklärung gegeben oder geschickt, die folgendes aussagt:

Datum: _____

Ort: _____

Ich, _____, der ich mich geweigert habe, mich an die Kodizes der (Name und Ort der Org) zu halten, verzichte hiermit auf jegliche weiteren Rechte, die ich als Scientologe haben könnte, und dafür, daß ich die von mir bezahlten Kursgebühren über _____ zurückerstattet bekomme, verzichte ich hiermit auf jegliche Forderungen, die ich an (Name der Org) oder an jegliches Scientologen-Personal, jegliche Person, Gruppe oder Organisation der Scientology haben könnte.

Unterschrift: _____

2 Zeugen: _____

Nur wenn diese Verzichtserklärung unterschrieben ist, darf dem Studenten seine Kursgebühr zurückerstattet werden; aber er darf keine anderen Gebühren zurückerstattet bekommen, weil er jene Dienstleistungen akzeptiert hat.

Der Ex-Student sollte erkennen, daß ihn dies zum „Freiwild“ (Fair Game) macht und ausserhalb unserer Rechtskodizes stellt. Er hat keinerlei Berufungsrecht irgendeiner Art außer Rückerstattung (Refund). Und nach dem Unterzeichnen kann er nur gemäß den Richtlinien über „Fair Game“ zur Scientology zurückkehren.

Das HGC auditiert solch eine unterdrückerische Person, die zu ihm geschickt wird, mit speziellen Prozessen, die gesondert in HCOBs über unterdrückerische Personen herausgegeben sind. Man wird feststellen, daß man sehr ruhige Akademien haben wird, wenn man sich an diese Richtlinien hält.

Hinweis: Nichts in diesem Richtlinienbrief hebt irgend eine Richtlinie über das Auditieren von Fällen im HGC auf, von denen man weiß, daß sie einmal in einer Anstalt gewesen sind. Leute, die in der Vergangenheit einmal wegen Geisteskrankheit in einer Anstalt gewesen sind, dürfen nicht im HGC auditiert werden.

L. RON HUBBARD
Gründer

Angenommen als
offizielle Kirchenrichtlinie
von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

P.S.: Wenn Sie sich beim Lesen gefragt haben sollten, ob sie eine unterdrückerische Person wären - Sie sind es nicht! Eine Unterdrückerische Person fragt sich so etwas niemals, nicht eine Sekunde! Sie WEISS, daß sie geistig gesund ist!

LRH:wmc:cden:gm;Übers.:ED/ST/LB:st:js
Übersetzung genehmigt vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 5. APRIL 1965
AUSGABE II

Wiedervervielfältigen
Hats aller Instruktoren
Hats des HCO-Personals
Hats der HGC-Auditoren
Führungskräfte von
Saint Hill
Instruktoren von Saint Hill
Angestellte Auditoren von
Saint Hill

ABTEILUNG 4
TECHNISCHE ABTEILUNG

DAS VERHÄLTNISS DER AKADEMIEN ZUR HCO-JUSTIZ

STUDENTEN-AUSBILDUNG

DER STUDENT OHNE FALLGEWINN

Instrukturen MÜSSEN auf dem Kurs bezüglich Fällen ohne Fallveränderung, „PCs mit Withholds, die leicht ARC-Breaks haben“, „Studenten, die zum Abhauen neigen“ und bezüglich Fällen mit „unstabilen Gewinnen“ wachsam sein.

Sogar mittelmäßiges Auditing, auf einem Kurs, der außerdem noch schlecht geleitet wird und unkoordiniert ist, bringt gute Fallgewinne hervor.

Die Minderheitengruppe der Fälle, die im routinemäßigen Kurs-Auditing keine Fallveränderung erzielen und „Withholds haben“, ist von sehr geringem Umfang. Diese Kategorien umfassen all die Studenten, die Ihren Kurs stören, gegenüber Instruktoren frech sind und gegen Regeln wettern, usw.

Sie unterstehen keinen Befehlen von mir, daß Sie es diesen Leuten recht machen müssen, Sie unterstehen vielmehr Befehlen, solche Fälle dem HCO zu berichten.

SIE NEHMEN DEN SCHWIERIGEN FALL ODER SCHWIERIGEN STUDENTEN IN DER AKADEMIE NUR ALS INDIKATOR FÜR ETWAS SCHLIMMERES. Sie sind kein angestellter Auditor, sondern ein Instrukteur. Selbstverständlich wollen Sie angemessene Gewinne von Auditoren und angemessene Fallgewinne, und Sie werden es bekommen (vorausgesetzt, Sie finden genau heraus - wenn irgendein Student ankommt und sagt, ES hätte nicht funktioniert -, was der betreffende Student getan hat, das nicht funktioniert hat, und Sie werden dann feststellen, daß es niemals das war, was angeordnet worden war).

Bei Fällen jedoch, die sehr schwierig sind, passen Sie scharf auf! Diese schwierigen Fälle sind mehr als Fälle. Sie bedeuten Schwierigkeiten für Sie und für Ihre Klasse, die von diesem Studenten ausgehen, auf eine Art und Weise, die Sie nicht erwarten würden. Indem Sie sich auf „schwierige Fälle“ konzen-

trieren, entgeht Ihnen die Tatsache, daß Sie eine ganze Klasse haben, die Sie handhaben müssen. Wenn Sie wollen, daß sie gehandhabt wird, dann schauen Sie sich lieber das an, was diese schwierigen Fälle Ihrer Klasse antun, und handhaben Sie die „schwierigen Fälle“ auf eine Art und Weise, um Ihren Kurs zu schützen, nicht um den Fall dieser Leute voranzubringen.

VERSUCHEN SIE IN EINER AKADEMIE NICHT, IHRE KURSUMGEBUNG MIT STUDENTEN-AUDITING IN ORDNUNG ZU BRINGEN!

Bringen Sie Ihre Kursumgebung mit guten Daten, mit gutem 8-C und Disziplin und mit der Justizmaschinerie des HCO in Ordnung.

Die alten Kursregeln für Ihre Studenten sind jetzt außer Kraft gesetzt. Anstelle dessen gelten die Rechtskodizes. Die Studenten sind Scientologen. Wenn sie Studenten werden, gibt ihnen dies keine neuen Rechte. Und es beseitigt auch nicht ihre Rechte in bezug auf die Justiz.

Ich habe all das durchgemacht, was Sie durchmachen, und ich habe festgestellt, indem ich das Verhalten auf einem Kurs mit dem Verhalten im Feld nachher verglichen habe, daß der Unruhe erzeugende Student ein PC ist, nicht ein Student. Er macht Schwierigkeiten auf dem Kurs und hinterher.

Das ganze Symptom, das Sie auf eine solche Person aufmerksam werden läßt, ist „schwieriger Fall“.

Dies zu bemerken ist sehr leicht. Schauen Sie einfach einmal die Fallakten der Studenten durch, und erkennen Sie dann, daß der eine oder andere Student nicht in Schwung zu kommen scheint. Beobachten Sie die Akte, an der Sie arbeiten müssen. Das wär's. Das ist der Punkt, von dem der Ärger auf Ihrem Kurs kommt. Beurteilen Sie Studenten NICHT nach ihrer „Führung“ oder ihrer Studiargeschwindigkeit. Fällern Sie nur aufgrund des „schwierigen Falles“ ein Urteil.

Routinemäßiges Auditing ist gut, solange es nicht abgeändert wird. Normale Prozesse funktionieren bei guten Leuten.

Der Fall ohne Fallgewinn läßt Sie die Jagd nach Zauberprozessen aufnehmen und führt auf verhängnisvolle Weise zu Alter-is. Hören Sie mir nun gut zu:

DIE PROZESSE, DIE SIE HABEN, SELBST WENN DIESE NUR MITTELMÄSSIG SIND, SIND BESSER ALS DIE PROZESSE, DIE VON STUDENTEN ODER IRGEND JEMANDEM, DER MIT IHREM KURS ZU TUN HAT, ERFUNDEN WERDEN.

Wenn die Prozesse, die Sie verwenden, verändert werden, um für irgendeinen schwierigen Fall „zu passen“, dann werden sie, wenn sie so verändert sind, aufhören, bei Standardfällen zu funktionieren.

Der „schwierige Fall“ (der ebenfalls der schwierige Student ist) ist der einzige Grund dafür, daß man einen Drang verspürt, einen Prozeß abzuändern.

Sie müssen sicherstellen, daß Sie den Nachdruck darauf legen, daß Routine-Prozesse routinemäßig durchgeführt werden. Wenn Sie sehen, daß ein Prozeß verändert wird, dann halten Sie Ausschau nach einem „schwierigen Fall“ beim PC oder beim Studenten; und ziehen Sie unverzüglich das HCO heran, falls Sie den Falltyp mit der dürftigen Tonarmaktion finden, den Fall, der auf Routine-Prozesse mit „keiner Veränderung“ reagiert.

Ihre Vorgehensweise besteht darin, daß Sie die Standard-Prozesse auf dem richtigen Grad in der richtigen Reihenfolge durchführen lassen. Das ist alles, was Sie Studenten zu tun lehren, und das ist alles, was Sie in der Fallüberwachung tun.

Wenn diese „nicht funktionieren“, selbst wenn Sie erzwingen, daß sie korrekt angewendet werden, dann haben Sie einen schwierigen Fall vor sich. Vermasseln Sie die Scientology-Technologie nicht, um einen „schwierigen Fall“ zu handhaben. Sie müssen die Prozesse dafür nicht erfinden. Sie existieren bereits im HGC. Wenn Sie Alter-is sehen, dann halten Sie nach dem schwierigen Fall Ausschau, und lassen Sie das HCO von diesem Punkt an übernehmen. Wir sind schließlich ein Team, und als Team können wir unsere Umgebung handhaben.

Ihre Aufgabe besteht einfach darin, die Prozesse des Grades in der richtigen Reihenfolge zu lehren und durchführen zu lassen. Ihre Aufgabe besteht darin, Studenten zu lehren, genau dies zu tun. Ihre Aufgabe besteht darin, den Studenten zu zwingen, den Prozeß, der auditiert werden sollte, zu auditieren, und ihn richtig zu auditieren, und jedes Alter-is brutal zu korrigieren.

Lassen Sie sich niemals von einem Studenten erzählen, daß „es hat nicht funktioniert“, ohne unverzüglich die Ärmel aufzukrempeln und sich das mal genauer anzuschauen. Sie werden feststellen, daß nur eines von zwei Dingen verkehrt ist:

1. ~~Der~~ Student machte einen Fehler hinsichtlich Wortlaut, Reihenfolge oder Anwendung des Prozesses, aufgrund von mangelndem Studium, oder:
2. ~~Entweder~~ der Auditor-Student oder der Studenten-PC ist ein „schwieriger Fall“.

Lassen Sie niemanden versuchen, einen Prozeß zu variieren, um ihn für einen Fall passend zu machen. Wenn Sie dies tun, dann wird Ihr Indikator undeutlich, indem Sie jedermann damit herumspielen lassen, „zu versuchen, einen Prozeß zum Funktionieren zu bringen“ oder zu versuchen, erfinderisch zu werden, nur um einen „schwierigen Fall“ zu knacken.

Die Mehrheit all Ihrer Schwierigkeiten in einem Kurs und die Neigung dazu, Material zu alter-isen, kommt von dem Versuch, einen „schwierigen Fall“ dazu zu zwingen, Gewinne zu erzielen. Sollten Sie einen Prozeß abändern oder einen Rat zur Abänderung eines Prozesses geben, dann lassen Sie uns im Stich. Es führt Sie dazu, daß Sie Studenten lehren, zu alter-isen, und damit hätten Sie's gehabt.

Es bedeutet, daß diese Studenten nicht in der Lage sein werden, die standardgemäßen Dinge erfolgreich zu auditieren und das bedeutet (lassen Sie uns brutal sein), daß sie aufgrund von unstandardgemäßem Auditing bei 90% ihrer Fälle, bei den guten Leuten, versagen werden. Sie werden die gesamte Scientology auf einen Verrückten zuschneiden, und wir werden ein Haufen von Versagern sein, wie die Psychiatrie und unsere Kliniken werden voll von psychiatrischen Fällen und nicht voll von Leuten sein.

Dem HGC (und vielleicht einer Kursstufe) wird beigebracht, „schwierige Fälle“ zu behandeln. Die Prozesse für diese Leute sind ebenfalls standardgemäß. Sie müssen die Stellung halten und das „es hat nicht funktioniert“ eines Studenten mit „Was genau hat nicht funktioniert?“ und „Was genau hast du getan?“ beantworten, und Sie werden feststellen, daß die Studenten es nicht gemacht haben oder daß es ein schwieriger Fall ist. In jedem Fall folgen Sie der Policy.

SIE MÜSSEN EINEN SCHWIERIGEN FALL UNVERZÜGLICH DEM HCO BE-
RICHTEN.

Denn hier haben wir eine Rechtsangelegenheit vor uns, nicht ein Problem für die Akademie. Es ist nicht Ihr Hat.

Sie sehen den Fall ohne Gewinn, den „Fall mit Withholds, der leicht ARC-Breaks bekommt“, „den Studenten, der zum Abhauen neigt“, „den Studenten mit unstabilen Gewinnen“, und Ihre Neigung mag dahingehen, etwas Originelles in bezug darauf zu tun, oder dem Studenten irgendeinen andersartigen Prozeß zu geben. Wenn Sie dies tun, sind Sie wahnsinnig off-Policy. In dem gewöhnlichen Akademiekurs lehren Sie keinen Kurs für „schwierige Fälle“. Sie lehren einen reibungslosen, schnellen, funktionierenden Kurs für anständige, durchschnittliche Fälle. Die Mehrzahl Ihrer Studenten setzt sich aus guten Studenten zusammen. Diese verdienen Ihre Zeit.

Dies macht also den Studenten mit dem „schwierigen Fall“ zum fünften Rad am Wagen. Sie erzeugen eine Menge Aufruhr, so daß man denken könnte, daß sie „jedermann“ in einem Kurs sind. Sie sind es nicht. Sie sind selten mehr als 10%. Sie riskieren somit die 90% Ihres Kurses und die gesamte Scientology, nur um diese 10% zu handhaben.

Dürfte ich Ihnen bitte aufzeigen, daß die Idee des Protestantismus, jedes Schaf, das in die Irre ging, ungeachtet aller

Kosten wiederzugewinnen und es als sehr wertvoll zu betrachten, hirnverbrannt war? Wie steht es mit der ganzen Herde? Diese den Wölfen überlassen, während man einem hinterherläuft? Nein, bitte gehen Sie nicht diesen Weg. Er ist ziemlich schrecklich.

Nein, dieser „schwierige Fall“ ist für das HGC und das HCO. Und es wäre mir wirklich verdammt noch mal viel lieber, wenn Sie dieser Person die Technologie nicht geben, bevor sie nicht in Ordnung kommt, da der Betreffende den Leuten mit ihr Schaden zufügen wird.

Es ist möglich, solche „schwierigen Fälle“ zu retten. Es sind nur Fälle. Aber es ist ein HGC erforderlich, um sie zu auditieren, und es ist das HCO erforderlich, um sie stillzuhalten, damit sie auditiert werden können. Denken Sie daran, wir sind ein Team. Das HCO und das HGC sind Teil des Teams. Stehlen Sie nicht ihre Hats.

Der „schwierige Fall“ wird nur auf der Grundlage von Fallgewinn oder dem Mangel daran beurteilt.

Die Akademie sendet Studenten NICHT zum HGC aufgrund von „langsamem Studium“ oder „Schwerfälligkeit“ oder aus irgendeinem anderen Grund, ausgenommen „schwieriger Fall“. Das ist feststehende Policy. Der „schwierige Fall“ ist der einzige, den Sie dorthin schicken.

Es gibt 3 Kategorien dieser „schwierigen Fälle“:

1. Der Roller-Coaster-Fall

Die potentielle Schwierigkeitsquelle. Auf der anderen Seite des Betreffenden (nicht unmittelbar sichtbar für Sie) steht eine unterdrückerische Person. Der Fall wird einen Gewinn und ein Absacken erleben, einen Gewinn erzielen und absacken, immer und immer wieder. Es ist kein „Manisch-depressiver“, wie der frühe Psychoanalytiker des späten 19. Jahrhunderts dachte. Es ist ein Bursche, dessen Ehepartner oder dessen Familie wegen der Verbindung der betreffenden Person mit Scientology Anfälle bekommt. Dies ist eine reine Rechtsangelegenheit und gehört ins HCO. Der Betreffende bricht entweder die Verbindung ab, oder er unternimmt etwas, um seine Situation in Ordnung zu bringen. Keine halben Maßnahmen. Aber in einer Akademie können Sie nicht viel daran tun. Wenn Sie es tun würden, überließen Sie Ihre Klasse den Wölfen. Benutzen Sie die richtigen Linien, und leiten Sie diesen rätselhaften Burschen, der keine Gewinne erzielen kann, ohne sie am nächsten Tag oder in der nächsten Woche wieder zu verlieren, zum HCO mit einer Mitteilung, wie: „Bitte Ermittlungen anstellen, möglicherweise ist dies eine potentielle Schwierigkeitsquelle.“ Machen Sie sich nicht einmal die Mühe, den Studenten zu befragen. Das HCO wird es herausfinden. Es ist ebenfalls illegal, diese Leute zu auditieren, daher wird das HCO sie nicht einmal zum HGC weiterleiten, sondern gemäß der Policy in bezug auf solche Leute handeln.

Machen Sie Fehler eher in die Richtung, dem HCO zu viele Studenten zu schicken, als zu riskieren, einen zu behalten, der eine Belastung für uns alle ist. Aber schicken Sie niemals jemanden, der bloß ein „Possenreißer“ in einem Kurs ist, oder einen faulen Studenten, dessen Fall gut läuft. Diese Policy hat nur in geringem Maße mit Disziplin zu tun. Sie ist tatsächlich ausgezeichnete Technologie für ein immer wiederkehrendes Kursproblem.

2. Der Withhold-Fall.

Der Withhold-Fall hat häufig ARC-Breaks, und er muß zusammengeflickt werden; es ist ganz üblich, daß er abhaut, und er braucht eine Menge Händchenhalten. Da Ihr Kurs möglicherweise nicht auf dieser Stufe ist, ist es sowieso zuviel, um es zu handhaben, und Sie sind nicht dafür ausgerüstet, dies zu handhaben. Aber selbst wenn Ihr Kurs dafür ausgerüstet ist, dies handzuhaben, ist die richtige Aktion wiederum HCO. Berichten Sie diesen Studenten an das HCO mit der Bezeichnung „Withhold-Fall, der leicht ARC-Breaks bekommt“ oder „Fall vom Typ, der abhaut“. Und holen Sie HCO-Personal herüber in die Akademie. Das HCO kann den Studenten auf seine eigenen Kosten ans HGC weiterleiten oder zwei stämmige Mitarbeiter holen, die in Bereitschaft stehen, während man ihn am E-Meter nach seinen Withholds fragt, falls dies ein wirklicher Rechtsfall oder einfach jemand ist, der den Studenten das Mittagessen klaut. Der Grund für all dieses komische Verhalten beruht stets auf dem Vorhandensein von Withholds. Sie sollten sich darüber keine Sorgen machen. Das HCO jedoch ist an dem „KEIN-BERICHT“-Aspekt eines solchen Falles interessiert. Der Betreffende hat nicht alles gesagt, das steht fest. Das HCO kann den Betreffenden zum HGC schicken, eine Rückerstattung der Gebühren veranlassen oder sogar ein Komitee der Beweisaufnahme durchführen lassen.

3. Die unterdrückerische Person.

Die unterdrückerische Person kommt tatsächlich her, um ausgebildet zu werden. Und wenn Sie sie ausbilden, dann passiert folgendes: a) ihr Fall ändert sich nicht, b) sie jubeln, wenn ihr Kurs-PC Verluste hat und werden verdrießlich, wenn ihr Kurs-PC Gewinne hat, und c) sie schnattern über die Schrecken der Disziplin und versuchen, die Studenten dazu zu verleiten, zu squirreln oder zu revoltieren. Ihr Traum ist eine Gesellschaft, in der die Kriminellen ohne die geringste Einschränkung alles tun können, was ihnen gefällt. Manchmal bekommen wir einen ganzen Haufen dieser Typen herein, aber für gewöhnlich machen sie 1 oder 2 unter 80 Studenten aus. Diese Person hat nicht die geringste Chance, es zu schaffen, solange sie nicht als das, was sie ist, in einem HGC gehandhabt wird. Und wenn Sie solche Leute ausbilden, dann geben Sie unseren Namen für all die Schikanen und Schäden her, die sie mit unserer Technologie anstellen, und schützen diese Leute mit unserem Namen. Sie haben diesen Fall schon in der anderen Verkleidung des Squirrels gesehen - wenn sie über angebliche frühere Leben quasseln,

in denen sie Kleopatra usw. waren, und dadurch die tatsächlichen Erinnerungen von anderen Leuten abwerten; und dann sprechen sie mit Leuten, die noch nie etwas von Scientology gehört hatten, nur über den Whole-Track. Sie haben diesen Burschen gesehen. Dies ist klar und einfach Unterdrückung, und sie wissen es! Und sie erzielen niemals eine Fallveränderung, und ihre ARC-Breaks heilen nicht, usw. usw. usw.! Das Geheimnis hier sind FORTWÄHRENDE OVERTS, die dann zurückgehalten werden. Die technische Tatsache ist, daß diese Leute ziemlich hinüber sind und EIN PERSÖNLICHES PROBLEM, DAS ABER SEIT LANGEM VORBEI IST, LÖSEN, INDEM SIE FORTWÄHREND OVERTS BEGEBEN. Man kann diese Leute tatsächlich in Ordnung bringen, wenn man diese scheinbar geringfügige Tatsache kennt. Selbstverständlich muß man das PTP finden, nicht die Overts. Denn die Chance, die Overts dieses Burschen zu ziehen, ist ungefähr so groß wie die, die Erde durch das Ausreißen von Unkraut zu bewegen. Die unterdrückerischen Handlungen, die diese Person begeht, sind Lösungen, um ein Problem zu lösen, das lange, lange vorbei ist, in dem der PC feststeckt. Für ein HGC bedeutet dies, die Zustände der Umgebung, die der PC gehabt hat, aufzufinden und herauszubekommen, wie er sie gehandhabt hat. Aber dies ist die Aufgabe von HCO und HGC. Je länger Sie damit warten, das HCO zu benachrichtigen, desto mehr Schaden wird angerichtet werden, und das HCO wird Untersuchungen anstellen, warum von Ihnen kein Bericht darüber vorliegt. Denn hier haben wir den, der dem Auditor das Herz bricht, den Meckerer, die Gerüchtesfabrik, den 1,1er und den, der den Kurs und die Gruppe kaputt macht. Hier haben wir den, der „Juuh alle Leute umbringen!“ schreit, persönlich vor uns. Hier haben wir auch den möglichen Agenten der Regierung, den Handlanger der AMA (Amerikanische Medizinervereinigung) und der BMA (Britische Medizinervereinigung). Hier haben wir den Knaben, der vorhat, zu „squirreln“ und „Scientology zu schnappen“. Hier ist der Junge. Oder das Mädchen. Aber hier ist ebenfalls ein Thetan, der im Schlamm begraben ist. Und wenn Sie diese Person weggehen lassen, ohne ihr Aufmerksamkeit zu schenken, dann wird sie bald krank werden oder sterben - oder schlimmer noch, andere durcheinanderbringen oder töten. Diese Person ist der einzige wirkliche Psychotiker. Und wenn Sie ihn einfach so treiben lassen, dann wird er bald in den unterdrückerischen Händen des Gehirnochirurgen enden. Dies ist also keine Sache, die übersehen werden darf. Die Leute, die ihre Probleme lösen müssen, indem sie den Rest von uns niederschließen, sind diejenigen, die das Leben in diesem Universum zu einer solchen Hölle gemacht haben. Hier haben Sie den Implantgeber, den Kriegstreiber und den Zerstörer vor sich. Aber trotzdem - das ist das Überbleibsel von einem menschlichen Wesen, und er bzw. sie kann gerettet werden. Aber nur in einem HGC, nicht in einem Kurs. Bitte! Hier haben wir auch den Kriminellen oder den Burschen, der nach Sex verrückt ist, oder den Perversen, der die alte Regel Nr. 25 (die alte Regel „kein Sex“ für die Akademie) einfach brechen mußte. Leute, die nach Sex verrückt sind, stecken bis über beide Ohren in einer zusammengebrochenen Bank, die sie selbst durch Overts über sich haben zusammenbrechen lassen. Seien wir doch realistisch. Diese Person wirft Leute zweimal so schnell zurück, wie wir sie wieder herausziehen können! Warum also diesen Burschen mit Tech bewaffnen. Kleben Sie Ihr Schildchen auf, wenn Sie ihn zu HCO schicken: „Keine Fallveränderung trotz guter Bemühungen mit den Routine-Prozessen, die auf diesem Kurs gelehrt wurden, der hinsicht-

lich korrekter Anwendung sorgfältig überwacht wurde." Lassen Sie das HCO von diesem Punkt an übernehmen. Es ist nicht die Aufgabe der Akademie.

Ihre Routinevorgehen bei jedem der 3 Falltypen ist folgendes:

1. Rufen Sie das HCO, Unterabteilung für Inspektionen und Berichte, herbei.
2. Beschränken Sie die Störung auf ein Minimum.
3. Bringen Sie den Studenten in ein leeres Klassenzimmer oder einen leeren Auditing-Raum, aus dem Sie ihn nicht weggehen lassen.
4. Halten Sie sich bereit, um zu helfen, falls es zu Handgreiflichkeiten kommt.
5. Helfen Sie dem HCO, seinen Bericht zu vervollständigen.
6. Lassen Sie das HCO (und wahrscheinlich das HGC) von diesem Punkt an übernehmen, und gehen Sie zu Ihren Studenten zurück.

Wenn Sie wachsen wollen und Ihre eigenen Fallveränderungen haben wollen und Spaß bei der Instruktion haben wollen, dann lesen Sie dies sehr, sehr sorgfältig, und setzen Sie es sehr energisch in die Praxis um.

Es kann sein, daß Sie zunächst nicht damit übereinstimmen, daß Sie so scharf sein sollten. Es könnte ein Schlag gegen Ihr Gefühl sein, daß Sie alle Fälle knacken können. Wahrscheinlich können Sie das. Aber Menschenskind, das ist ein Hat des HGCs. Was machen Sie da, diesen Hat als Instrukteur zu tragen? Knacken Sie die Routinefälle unter allen Umständen. Aber die harten, die schwierigen? Das ist Sache von HCO und HGC.

Je größer wir werden, desto leichter wird all dies sein.

Aber lassen Sie uns nun einen neuen Anfang machen und Kurse unterrichten, die allen Spaß machen, indem wir jene, die ein Chaos haben wollen, über Bord werfen.

Okay?

Gut, legen Sie also los und tun Sie es!

L. RON HUBBARD

LRH:ml:cdem; Übers.:LB/ST:h1

Copyright © 1965, 1983

by L. Ron Hubbard

ALLE RECHTE VORBEHALTEN

Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 6. APRIL 1965

Allgemein nicht
wiedervervielfältigen

HCO-Abt. 2 - Unterabteilung für Werbung/Einschreibung

HAT DES BRIEFREGISTRARS

Der Policybrief muß vom HCO-Sekretär beim Briefregistrar mittels Hat-Check überprüft werden, oder vom LRH-Kommunikator am HCO-Verbreitungssekretär, dem Direktor für Werbung/Einschreibung und dem Briefregistrar - vollständig mit allen Drills und Knetisch. Nach dem 1. Juni 1965 darf niemand etwas anderes als einen Stellvertreter-Titel für diesen Posten haben, bis die Überprüfung und die Drills vollständig gemacht wurden und die Tatsache dem HCO-Dissem Sec HCO WW mit der Unterschrift des Hat-Checkers, der es gemacht hat, berichtet wurde. HCO Dissem WW informiert den HCO Sec WW, daß die Ernennung herausgegeben werden kann. Nach dem 1. Juni 1965 wird es als falscher Bericht betrachtet, wenn irgendwelche Briefe, die nicht gemäß dieser Policy geschrieben wurden, in einem "Letter Out"-Bericht für Werbung/Einschreibung einbezogen werden. Der Zweck dieses Policybriefes ist es, die Tätigkeiten des Briefregistrars mit allgemeiner Scientology-Werbung zu koordinieren, der Organisation Erfolg und Scientology an die Öffentlichkeit zu bringen.

Der Zweck des Briefregistrars ist:

LRH ZU HELFEN, INDIVIDUEN MITTELS BRIEFEN IN DIE KORREKTEN KANÄLE ZU LEITEN, DAMIT SIE SCIENTOLOGY BEKOMMEN UND DIE ORGANISATIONEN ZU VERGRÖßERN.

Die Pflichten des Briefregistrars bestehen nicht darin, Mengen von allgemein gehaltenen Werbebriefen zu schreiben, das ist der Zweck des Magazins und besonderer Sendungen. Das Magazin richtet sich an die allgemeine Öffentlichkeit.

Der Briefregistrar richtet sich nur an Individuen.

Das Magazin und breitgestreute Sendungen erledigen die ganze allgemeine Werbung.

DER BRIEFREGISTRAR FINDET INDIVIDUEN, DIE ETWAS WOLLEN UND SCHREIBT DIESER PERSON BRIEFE, UM IHM ODER IHR ZU HELFEN, ES ZU BEKOMMEN.

Dies ist alles, was ein Briefregistrar beim Schreiben von Briefen tut.

Magazin, Postsendungen und Bücher entwickeln die Nachfrage,

das allgemeine Programm, das einen Kanal aufzeigt. Der Briefregistrar nimmt sich der einzelnen Antworten an, lenkt sie in den Kanal und zieht sie herein.

1. WERBUNG FÜR DIE BREITE ÖFFENTLICHKEIT: Anzeigen, Bücher, Zeitschriften, Postsendungen, Broschüren. Wird NIE vom Briefregistrar gemacht, nur seitens Werbe-Hats.
2. PROGRAMME: Der Kanal, in dem der Service verlangt und die Person vom Registrar an die Stelle geschickt wird, wo sie ihn erhält. Der Briefregistrar antwortet auf Wünsche oder angedeutete Wünsche, indem er der einzelnen Person die vorhandenen Kanäle aufzeigt.
3. ANTWORTEN einzelner Leute durch die Post. NUR vom Briefregistrar zu bearbeiten.

Der Rückstand an Antworten liegt im CF. Diese werden nach dem Grad des Interesses sorgfältig bearbeitet und jedem wird Hilfe dabei angeboten, das zu bekommen, was er/sie wollte. Wenn keinerlei Wunsch ausgedrückt oder angedeutet wurde - wird kein Briefregistrar-Brief geschrieben.

Werbung entwickelt den Wunsch, indem sie sorgfältig aufzeigt, worum es sich handelt und welche Programme es für den Einzelnen gibt.

Der Briefregistrar ist ausschließlich dazu da, Individuen mittels Post intelligent zu leiten.

Die Ergänzung hierzu ist der Body-Rezeptionist, der Leute weiterleitet, die hereinkommen - nur der Briefregistrar macht das durch Briefe. Wenn ein Wunsch ausgesprochen oder angedeutet wird, antwortet der Briefregistrar.

Der Briefregistrar läßt keinen ausgesprochenen oder angedeuteten Wunsch unbeantwortet in den Akten. Das zu tun, ruft einen ARK-Bruch beim Interessenten hervor.

Die Situation ist wie folgt: Breitangelegte Werbung wird mit Zeitschriften, Info-Paketen und Postsendungen gemacht. Sie richtet sich an viele Leute und macht eine Vielzahl verschiedener Leute oder Personen mit verschiedenen Scientology-Fortschrittsgraden auf die vorhandenen Services und Programme aufmerksam.

Die breitangelegte Werbung weckt ein Bedürfnis bei den angesprochenen Personen.

Diejenigen Leute, die per Brief anfragen oder darauf schließen lassen, daß einem derartigen Wunsch nachgekommen werden soll, erhalten vom Briefregistrar eine individuelle Antwort. Der Briefregistrar muß Experte für die Programme sein (wie erhältliche Bücher, Akademie-Ausbildung, HGC-Processing, Mitgliedschaften).

Der Briefregistrar liest den Brief eines Individuums und findet heraus, was dieses Individuum will oder zu wollen andeutet.

Die gesamte Aufgabe des Briefregistrars ist a) diesem Individuum auf einen Weg zu helfen, der das Gewünschte erbringt und b) den Wunsch danach zu vergrößern.

Maßgebend ist hier, das die Post von Individuen stammt, die das wollen, wofür geworben wurde, oder es andeuten, vielleicht zu wollen.

Post kommt nicht von "der Öffentlichkeit". Sie besteht aus Briefen von INDIVIDUEN. Sie sind keine kollektive Masse.

Personen, die im Leben stark ARK-gebrochen sind, dürfen nicht als irgendeine Art Registrar eingesetzt werden, weil sie eingehende Post als "von der Öffentlichkeit" verallgemeinern. Eine ARK-gebrochene Person wurde so durch Verallgemeinerungen, die falsche Daten enthielten, deren Zweck es war, den Empfänger zu unterdrücken. Solche Leute greifen keine Individuen aus einer Menge heraus, wegen ihrer "fixierten Allgemeinheit" des Daseins. Ein Registrar muß sehen können, daß eine Person anders ist als eine andere, und ein Briefregistrar muß das aus dem Brief ersehen können, den er erhält.

Der Briefregistrar kann erkennen, was diese Person, die diesen Brief schrieb, will oder wollen können mag und intensiviert dieses Wollen und hilft der Person, je nach Bedarf, bei einem Programmkanal zu beginnen (Bücher, Ausbildung, Processing). Deshalb muß der Briefregistrar sehr gut vertraut sein mit den vorhandenen Büchern, dem verfügbaren Auditing, der angebotenen Ausbildung. Wenn eine Person für ein bestimmtes Angebot nicht qualifizieren kann, so weist der Briefregistrar einen anderen Weg auf.

Ein Briefregistrar, der nicht über die bestehenden Kanäle unterrichtet ist - darüber, womit eine Person anfangen kann - wird sich unweigerlich verzetteln und anfangen, Briefe zu schreiben, die nichts weiter als eine zweite Auflage des "Magazins", sehr teuer und wirkungslos sind. Das Magazin schreibt einen "Formbrief" an die "Öffentlichkeit". Nicht der Briefregistrar.

Der Briefregistrar FÜHRT das Individuum in einen geeigneten Kanal. Wenn es dort ist, ist seine Aufgabe erfüllt. Die Organisation übernimmt die Person, bis sie wieder draußen ist und bereit, einen neuen Kanal in die Organisation einzuschlagen und dies kundtut, indem sie es entsprechend äußert.

DER GRUNDLEGENDE ZYKLUS DER BRIEFREGISTRATION

Das Vorgehen ist genau so und nicht anders:

Es wird für Bücher geworben.

Bücher werden verkauft.

Ein Magazin wird an den Käufer geschickt. Es enthält Material, das beim Käufer den Wunsch nach Service weckt, Wörter klärt, Leuten den Weg in eine Organisation weist usw.

Der Buchkäufer wird - aufgrund der wiederholten Zusendung des Magazins - schließlich nach dem Service verlangen. Wenn dieses Verlangen mittels Brief erfolgt, findet der Briefregistrar durch Lesen des Briefes heraus, nach was die Person anscheinend verlangt.

Der Briefregistrar weist auf den gewünschten Kanal hin.

Der Briefregistrar verstärkt den Wunsch.

Die Person kommt schließlich herein, vielleicht eher nach Briefen auf eine Anzeige hin, als aufgrund von Buchbestellungen. Aber das bedeutet nur, daß der Briefregistrar früher in Aktion tritt. "Kaufen Sie ein Buch" ist die Antwort des Briefregistrars, sorgfältig abgestimmt auf den Inhalt des Briefes. "Kaufen Sie ein Buch". Was für einen Sinn hat es, zu jemandem zu reden, der nicht einmal den Preis eines Buches bezahlen kann, oder den für ein paar Briefe.

Das ist alles für den grundlegenden Brief-Registrations-Zyklus.

DIE EINZIGE VARIATION

Wenn Sie Teile des grundlegenden Zyklus auslassen, dann bringen Sie den Kanal durcheinander und blockieren ihn, oder Sie erreichen das Individuum nicht.

Die einzige möglich scheinende Variante in diesem Zyklus besteht dort, wo jemand kein Buch lesen will. Der Zyklus geht dann weiter.

Wenn eine von einem FSM kontaktierte Person mit einem Wunsch an die Organisation schreibt, dann behandeln Sie diese Person wie jemanden, der ein Buch gekauft hat, oder verkaufen Sie ihr ein Buch, je nach Inhalt des Briefes.

Man beschafft sich Postversandlisten (gekaufte oder eingesandte) und alles was man zu tun hat, ist Anzeigen für Bücher in einem Paket zu verschicken. Das ist alles. Kein anderes Material. Machen Sie es der Person, die die Anzeige erhält, leicht, das Buch zu bestellen und das Geld beizulegen und bringen Sie die Person dazu, das Buch zu wollen - entsprechend der verwendeten Liste. Beschieken Sie die Liste einige Male mit ähnlicher Literatur. Es heißt darin nur, a) ein Buch kaufen, b) welches Buch man kauft, c) wieviel es kostet, d) warum man es haben will, e) wie einfach es ist, es zu kaufen, f) wie gut das wäre, es zu kaufen. Alles andere würde den Kanal verwirren. Bieten Sie in solchen Werbemitteln nur einen Kanal an. Wenn die Person das Buch kauft und es liest und man nichts von ihr hört, kann man ihr einen Fragebogen über das Buch zuschicken, der zugleich ermittelt, was die Person will.

Dann wird die Person wahrscheinlich schreiben oder zumindest den Fragebogen zurückschicken und dann hat der Briefregistrar zum ersten Mal eine persönliche Verbindung zu diesem Individuum.

Es handelt sich hierbei um Werbeaktivitäten - breit angelegte Werbung in der Öffentlichkeit - bis zu dem Augenblick, wo das Individuum mit einem schwachen Interesse reagiert.

Es handelt sich immer noch um folgendes:

1. Werbung mit breiter Streuung, um Reaktionen von einem Individuum zu bekommen.

2. Daß der Briefregistrar das Individuum herausgreift und ihn oder sie auf einen Kanal bringt.

IRRTÜMER

Wenn ein Briefregistrar Werbung an die Öffentlichkeit durch Briefe betreibt, ist es nutzlos, teuer und wirkungslos. Briefe kommen von Individuen und werden nur an dieses Individuum beantwortet.

"Formbriefe" sind unsinnig, denn man kann kein Schema entwickeln, um individuelle Wünsche zu erfüllen. Der Wunsch ist etwas Individuelles.

Durch das Schreiben von Formbriefen für die Öffentlichkeit wird der gesamte CF vernachlässigt, und Leute bekommen ARK-Brüche, weil sie Wünsche geäußert haben und keine Antwort erhielten. Fragebögen sind am leichtesten zu überblicken. Einen ausgefüllten Fragebogen mit einem Standardbrief zu beantworten, ist unsinnig, denn dann wäre der Fragebogen überflüssig.

Fragebogen mit "Wollen Sie auf unserer Postversandliste bleiben?", um dann die wegzuwerfen, die nicht antworten, ist wirklich sehr schlimm. Es wird eine Organisation ruinieren. Leute antworten im allgemeinen nicht, denn damit wird der oben genannte grundlegende Briefregistrar-Zyklus verletzt. Sie haben Folder im CF, die Wünsche an die Organisation enthalten. Auf diese sollte der Briefregistrar eingehen, um den Wunsch der Person zu treffen.

Es ist ein Fehler, einen Brief zu schreiben, ohne einen Brief dieser Person zu haben, oder einen ausgefüllten Fragebogen und die Akte, wenn eine vorliegt. Man verdirbt den Kanal, indem man Fehler gegenüber der Person oder im Hinblick auf ihre Bedürfnisse oder Pläne macht.

Es ist ein schwerer Fehler, jemanden mit Werbung freie Hand zu lassen, der die oben genannten Ziele der Werbung nicht versteht und der sie nicht anwendet. Es ist noch schlimmer, wenn ein Briefregistrar die Antworten ignoriert und anfängt, ein Magazin zu sein.

Es ist für einen Briefregistrar ein Irrtum, geringfügige Ereignisse durch individuelle Briefe zu fördern. Das ist wiederum Sache öffentlicher Werbung.

PROJEKT DES BRIEFREGISTRARS

Jede unbeantwortete Anfrage im CF ist ein potentieller ARK-Bruch. Der Briefregistrar muß alle direkten oder indirekten Anfragen ausgraben und auf den richtigen Kanal (das richtige Programm) leiten und das Verlangen verstärken. Das wird ohne jede Anspannung getan. Es wird einfach getan.

Wenn ein Briefregistrar nicht beschäftigt ist, hat breitgestreute Werbung versagt. Der Briefregistrar darf nicht versuchen, das durch Briefe wettzumachen. Das korrekte Vorgehen des Briefre-

gistrars ist es, Postversandlisten von Leuten auszuloten (wenn nötig mittels Ferngespräch), die Reformbücher, Reformkost, mystische Literatur, Science fiction usw. kaufen, von Firmen, die Postversandlisten verkaufen, diese zu kaufen und einen geeigneten Versand nach den oben genannten Erfordernissen dafür vorzubereiten und ihn abzuschicken, während die Nachfragen beantwortet werden, die täglich eingehen. Ein Briefregistrar braucht Leute, die schreiben, damit er ihnen schreiben kann. Darum sind neue Listen, gelegentliche Fragebogen zu alten Listen, um die Wünsche der Leute zu verstärken, (nicht: "Möchten Sie, daß wir..." sondern: " Sie möchten...") und dazu ein Magazin, das Scientology-Wörter definiert, Bücher verkauft, Fotos von zahlreichen Scientologen bringt, Anzeigen für Service enthält und Wege aufzeigt, Lebensnotwendigkeiten, ohne die der Posten nicht arbeiten kann. Das kann in einer spezialisierten Organisation der Hat von jemand anderen sein - aber es ist der Briefregistrar, der die Antworten haben muß und wenn er nicht genügend Post vorfinden kann, mit der er beschäftigt ist, so tut er gut daran, die Nachfrage zu vergrößern, sonst wird er niemandem zeigen können, wie die Nachfrage befriedigt werden kann.

Fragebogen gehen nie direkt in den CF. Alle Fragebogen, die eingehen, kommen in einen Korb beim Briefregistrar, der dann die Nachfragen daraus beantwortet. Und nur beantwortete Fragebogen werden in die Akte im CF abgelegt. Fragebogen, die nicht derart beantwortet werden können, sind vor allen anderen Dingen schlecht zusammengestellt worden, (siehe oben, wie einer aussehen soll). Der Briefregistrar beantwortet die täglich eingehende Post, dann arbeitet er die Fragebogen auf, bis sie vollständig beantwortet sind, jeder erwähnte Wunsch wird verstärkt und ein Kanal dafür aufgezeigt.

BEANTWORTEN VON TECHNISCHEN FRAGEN

Eine technische Frage in Briefen wird nie direkt beantwortet. Das ist eine Anfrage. Der Briefregistrar ist kein Buch, keine Akademie und auch kein Brieffreund. Man gebraucht die Frage als einen Wunsch und zeigt dem Schreiber den Kanal auf, durch den er ihn erfüllt bekommt. "Die Antwort auf Ihre Frage finden Sie in dem folgenden Text, für den ich Ihnen einen Prospekt beilege." Das wäre eine Antwort von einem ausgebildeten Scientology-Briefregistrar. "Sie sind qualifiziert für einenKurs (der Akte der Person zu entnehmen), wo derartige Fragen sorgfältig von guten Kursleitern aufgegriffen werden" oder "Ich ersehe aus Ihrer Frage, daß Sie einen Fernkurs benötigen und lege Ihnen ein Informationsblatt darüber bei. Bitte füllen Sie die Karte aus und schicken Sie sie an zurück". Oder auch: "Wir haben in Ihrer Nähe einen Feldmitarbeiter. Ich schicke den Brief an ihn (sie) weiter, denn er ist Fachmann und kann Ihre Fragen besser beantworten."

Wenn Sie anfangen per Brief einen Kurs zu geben, bringen Sie die Person nicht in den Organisationskanal.

Kurz gesagt, Sie bearbeiten alles, was Sie erhalten (außer dem, was zu weit führt). Machen Sie daraus eine tatsächliche Nachfrage und führen Sie die Person zu dem Kanal, der sie erfüllen kann.

BEENDEN SIE DEN ZYKLUS NICHT

Der Briefregistrar gibt nie heftige Bestätigungen, wenn eine Person irgendeinen Wunsch oder eine Absicht ausdrückt. Niemals sagen: "Ich finde es SO toll, daß Sie beschlossen haben, herzukommen. Vielen Dank. Sehr gut." Das beendet einen Zyklus. Der Briefregistrar läßt nicht zu, daß Zyklen beendet werden. Die ordnungsgemäße Erwidern auf eine ausgedrückte Nachfrage ist "Zugreifen". Jemand möchte einen Kurs. Sagen Sie ihm genau, wie er dazu kommt.

Nicht den Fluß anhalten. Neue Wünsche wecken. Der Briefregistrar ist wie ein Staubsauger - alles einsaugen beim Kontakt mit draußen. Wenn Sie technische Fragen beantworten, beenden Sie den Zyklus. Wenn Sie zu hart bestätigen, beenden Sie den Zyklus.

Rätselhaftigkeit ist die stärkste Zugfeder. Ohne geheimnisvoll oder kurz angebunden zu sein, setzt man "Hier ist es" vor den Wunsch, zu wissen und zieht die Person in den Kanal, der letztlich am besten geeignet ist, das Rätsel zu lösen. Es ist die Person, für die es ein Geheimnis ist. Wenn man die verfügbare Antwort irgendwohin setzt, ohne sie zu geben, kann man die Person willentlich in alle Richtungen lenken. Deshalb wählen wir genau aus, was wir antworten. Beantworten Sie nahezu alles über Einrichtungen, Lebensbedingungen, Anreise, aber nicht über Technologie. Technologie steht in einem Buch. Mehr zu sagen, wäre zuviel des Guten und wird die Nachfrage beenden. Magazine enthalten genug Technologie, um einen Wunsch auszulösen. Ebenso Broschüren und Flugblätter. Der Briefregistrar leitet weiter, holt herein, führt, aber er lehrt keine Technologie.

DAS BUCH FÜR BRIEFLICH VEREINBARTE TERMINE

Der Briefregistrar macht tatsächlich Einschreibungen. Das geschieht dadurch, daß er Leute dazu bringt, Termine für Kurse und Intensive zu vereinbaren.

Nur auf Kurse und Intensive hinzuweisen ist nicht genug. Man muß die Person dazu bringen zu sagen, wann sie zu ihrem nächsten Kurs oder ihrem nächsten Intensiv-Grad kommt.

Zum Beispiel sagt Willi in einer Umfrage, daß er sich irgendwann ausbilden lassen möchte. Man verstärkt dieses WANN und überredet Willi höflich dazu, "nächstes Jahr" zu sagen. In einem weiteren Brief überredet man Willi, zu sagen, WANN NÄCHSTES JAHR. Willi macht das also und es wird zur Tatsache und der Briefregistrar schreibt ihn in sein Buch für brieflich vereinbarte Termine ein.

Ein solches Buch sollte am besten aus starkem Papier bestehen, aus lose gebundenen Blättern, in einem sehr stabilen Einband mit Ringmechanik, so daß man Blätter entfernen und ersetzen kann. Aus einem solchen Buch kann man ein Blatt entnehmen und fotokopieren, das Blatt zurücklegen und die Kopie ohne weitere Arbeit abgeben. Eine Woche kann eine Seite oder mehrere Seiten sein, wenn es viele Studenten und PCs werden. Man kann rechts auf jede offene Doppelseite die Studenten und links die PCs aufschreiben und die

Woche am Anfang jeder Seite. Auf diese Weise kann man eine Menge PCs und Studenten hineinschreiben, wenn es groß genug ist und kann für Monate oder sogar ein Jahr lang Woche für Woche sehen, was alles kommt.

Das Spiel ist, dieses Buch gleichmäßig aufgefüllt zu bekommen und dann noch voller.

Man fragt NIEMALS in der technischen Abteilung deswegen nach. Der Briefregistrar ist nicht in der technischen Abteilung. Man teilt der technischen Abteilung nur Woche für Woche mit, was im Buch ist und wie es für die Zukunft aussieht.

Der Briefregistrar darf keine Aufträge von der technischen Abteilung annehmen. Der Weg geht von HCO Werbung und Einschreibung an die technische Abteilung mit der Angabe wer und wann. Die technische Abteilung darf niemals sagen: "Das ist zu viel" oder "Das ist nicht genug."

Dieses Buch für brieflich vereinbarte Termine enthält nur Wochen-Intensive oder Wochenend-Intensive oder -Kurse. Der Briefregistrar darf niemals stundenweise vereinbaren, wie z. B. "2 Stunden pro Woche". Dies ist in höchstem Maße unzulässig. Es bringt die technische Abteilung durcheinander, indem es ihr eine Menge untätige Auditoren beschert und die Finanzplanung ruiniert. Aber stark ausgebuchte Termine bei Wochen- oder Wochenend-Intensiven sind einfach zu planen und die Einplanung der technischen Abteilung wird so weit wie möglich im voraus informiert. Es ist die Aufgabe der technischen Abteilung, Auditoren und Überwacher zu bekommen. Es ist die Aufgabe der Materialabteilung, die Räume zu beschaffen. Es ist nur die Aufgabe der Unterabteilung für Werbung und Einschreibung (und des Verbreitungssekretär) für Beschäftigung zu sorgen. Sie befassen sich nur mit dem obersten Ende des Kanals. Die Org.-Abteilung und die technische Abteilung müssen improvisieren. Die technische Abteilung darf nur zetern, wenn die Statistiken in Abteilung 2 und 6 fallen.

Dies ist Policy, die sich auf langjähriger Erfahrung stützt.

Das Buch für brieflich vereinbarte Termine ist deshalb das Spiel von Werbung und Einschreibung. Versuchen Sie es aufzufüllen!

Dies führt zu ordnungsgemäßen Briefen an jemanden, der sich über den Zeitpunkt noch nicht im Klaren ist. "Wir haben in der ersten Augustwoche einen Auditor für Sie." Man sagt niemals: "Wir werden keinen haben" oder "haben keinen". Man füllt einfach das Brief-Terminbuch für die nächsten 6 Monate und danach auf, soweit man kann und packt noch mehr hinein. Das Spiel besteht darin, zu versuchen, es gleichmäßig zu füllen.

Dieses Buch für brieflich vereinbarte Termine steht für die Unterabteilung für Einplanung zur Verfügung, wenn jemand kommt und es sehen möchte. Deshalb muß es während der Arbeitsstunden verfügbar sein (nur für Unterabteilung Organisation und für Unterabteilung für Einplanung) und es muß geführt werden. Am besten ist ein schönes schweres Buch mit ungefähr tausend Seiten. Es kann nicht weggebracht werden und gibt einen dumpfen Schlag von sich, wenn es geschlossen wird. (Wir haben einmal ein Buch verloren mit Namen von 70 PCs darin, mit denen für die nächsten 2 Monate Termine vereinbart waren - das war in Los Angeles im Sept. 1950 und es war

ein harter Schlag für die Organisation. Hat in Wirklichkeit die erste LA Org zerschlagen. Es wurde von einem Russ Schofield aus LA gestohlen. Auch er ging pleite dabei, weil die Leute schrecklich verwirrt wurden und weder von ihm noch von der Organisation etwas kauften. Das Buch für brieflich vereinbarte Termine muß a) existieren, b) muß täglich aktualisiert werden, wenn die Post kommt und zwar kommt hinein, daß sie kommen, wozu und wann, c) es darf nur gültige Tatsachen enthalten, "Ich werde zum.... kommen am und d) es muß ausgeglichen werden, so daß auch die Lücken darin aufgefüllt werden ohne jede Veränderung von vereinbarten Terminen, e) es muß für die Unterabteilung für Organisation und Unterabteilung für Einplanung zugänglich sein, darf aber von niemand entfernt werden, f) es muß in wöchentliche Berichte aufgenommen werden, die Personen enthalten, die in den nächsten 4 Wochen erwartet werden, genau mit Namen und wofür und auch die Anzahl der Leute für die nächsten 6 Monate, g) es muß geschützt werden.

Es ist nicht die Hauptquelle von erwarteten Studenten und PCs für die Unterabteilung für Einplanung. Es gibt zwei andere solche Bücher in einer Organisation - persönlich, telefonisch und solche, die auftauchen, welche anderswo beschrieben sind. Sie sind für Leute da, die persönlich einen Termin ausmachen (Buch für persönlich vereinbarte Termine) und Leute, die anrufen, um einen Termin auszumachen (Telegramme an den Briefregistrar), Buch für telefonisch vereinbarte Termine und Leute, die einfach auftauchen. Diese werden von dem (Body)-Registrar oder dem Telefonregistrar geführt. Alle Bücher sehen wie das oben beschriebene Buch für brieflich vereinbarte Termine aus. Die Unterabteilung für Einplanung bekommt das Ganze und schreibt den Studenten oder PC, der einfach auftaucht und anfangen kann, in die eigenen Aufzeichnungen ein. Dadurch, daß man der Unterabteilung für Einplanung eine Kopie der Seiten für die nächsten 4 Wochen schickt und die Zahl für die nächsten Monate zählt, kann die Unterabteilung für Einplanung den Service bereitstellen.

Dies ist das Spiel, das Spiel des Briefregistrars. Füllen Sie das Buch - so gleichmäßig wie möglich - aber füllen Sie es.

QUALIFIKATIONEN DES BRIEFREGISTRARS

Es ist nicht sehr wichtig für einen Briefregistrar, in irgend etwas anderem als diesem Policybrief, Programmen (Kanälen), der richtigen Sprache und dem Gebrauch eines Diktiergerätes ausgebildet zu sein. Maschinenschreibkenntnisse sind auf diesem Posten nicht notwendig, außer wenn die Organisation Klasse 0 ist, und sogar dann kann man einen Maschinenschreibdienst in Anspruch nehmen oder eine Teilzeit-Typistin bekommen. Kenntnis der Organisation, ihres Org-Boards und ihrer Kanäle sind weit sinnvoller. Scientology-Ausbildung ist nur wünschenswert, weil sie eine Person intelligenter macht und Sicherheit über die Ausdrücke gibt, die in Briefen gebraucht werden.

Der beste Briefregistrar wäre eine flotte, hilfsbereite Person, die einzelne Leute konfrontieren und kurze, freundliche Briefe schreiben kann, vorausgesetzt, daß sie diesen Policybrief gründlich kennt, genau weiß, welchen Service die Organisation zu bieten hat, die laufenden Werbeprogramme und Policy kennt und nicht erschrickt, wenn Sie es mit großen Mengen zu tun hat.

Ein Briefregistrar darf sich nicht durch sich bewegende Partikel beunruhigen lassen. Je mehr Verkehr er oder sie in Bewegung bringen kann, desto glücklicher sollte er oder sie sein.

Eine perfekte Persönlichkeit ist die, die aus lauter Spaß ganze Lawinen in Bewegung bringt - ohne je einen Gedanken an zu viel oder zu schnell zu verschwenden.

Übungen für den Briefregistrar sehen folgendermaßen aus: Man nimmt ihn dort hinaus, wo eine Menschenmenge existiert, und läßt ihn auf einzelne Individuen zeigen.

Es ist eine gute Übung, den Briefregistrar einen Brief mit einer Person in Verbindung bringen zu lassen.

Der Briefregistrar sollte dazu gebracht werden, alle Kanäle einer Organisation aufzuzeichnen oder sie in Knete darzustellen und das Org-Board und die Aufgaben der Unterabteilungen wirklich zu kennen.

Der Briefregistrar sollte den ganzen Grundzyklus der Briefeinschreibung in Knete mit Schildchen darstellen, bis er sehr vertraut damit ist.

Preise kümmern den Briefregistrar nicht, es können aber Preisangebote verschickt und direkte Fragen beantwortet werden.

ENTHETA

Klagen, Ärger, Murren und Unhöflichkeit wird vom Registrar nicht beantwortet. Wenn der Briefregistrar sol- t,
 werden sie mit "Entheta" gestempelt und ohne Antwort
 Schreiber zum CF gegeben. CF hängt den Brief, der m ihn
 gestempelt ist, an einen evtl. bestehenden Folder u ie
 an HCO Unterabteilung 3, Justiz, wo man sich damit it
 Solche Briefe zu beantworten hieße, die Linie zu e u
 den Briefregistrar abzulenken und allgemein Dinge age
 bringen. Die HCO-Justiz-Sektion wird in ihren Akt l
 die Sache dadurch handhaben, daß sie Verbindungen in-
 richtigkeiten zu ihrer Ursache zurückverfolgt, die no t,
 Unterdrücker oder jemand mit einem Withhold ist. hold

Der Briefregistrar ist Teil eines Teams. Es hat keinen Sinn enturbulierende Briefe zu beantworten, da die Schwierigkeiten bei der Person liegen, die den Brief geschrieben hat und es hat sich herausgestellt, daß solche Briefe nicht viel Wahrheit enthalten. Es ist eine Justizsache. Wenn irgend jemand einen Fehler gemacht hat, wird die Justizsektion dies wissen wollen, so daß es abgestellt werden kann, bevor es andere verletzt.

BERICHTE

Der Briefregistrar berichtet die Anzahl der geschriebenen und abgesandten Briefe, die genau gemäß diesem Policybrief geschrieben

sind. Ein Brief, der nicht gemäß dieser Policy geschrieben wurde, ist kein Brief des Briefregistrars und gilt als falscher Bericht, wenn er als solcher gemeldet wird. Deshalb dürfen Briefregistrar-Berichte nur Briefe enthalten, die sich nach dem Obigen richten. Sie werden hereinbringen, was wir wollen.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.rd; Übers.:.../MJ:rk
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 7. APRIL 1965
AUSGABE II

Allgemein nicht
wiederzuvervielfältigen
Eine zukünftige Ausgabe
des „Auditor“

POLICY ÜBER HEILUNG IM FELD

Der HCO-Policybrief vom 27. Oktober 1964 ist jetzt für alle Feld-Auditoren und Außendienstmitarbeiter (FSMs) bindend.

Viele Feld-Auditoren sind sich nicht im klaren darüber, daß sie ihrer eigenen Verbreitung und Nützlichkeit schaden, indem sie sich mit den sehr Kranken und Geisteskranken beschäftigen.

Das einzige, was ein Feld-Auditor wirklich tun kann, ohne bergab zu gehen, besteht darin, als Außendienstmitarbeiter seiner nächsten Organisation zu werben, Zusammenkünfte abzuhalten und kurze Beistände zu geben. Aber ob sie nun ein FSM sind oder nicht, alle Feld-Auditoren, einschließlich Hubbard-Buch-Auditoren (HBA), Hubbard-Anfänger-Scientologen (HAS) und Hubbard Qualifizierte Scientologen (HQS), müssen diese Policy sorgfältig einhalten und jene Personen, die versuchen, sie dazu zu überreden, daß sie den Geisteskranken oder sehr kranken Leuten helfen, darüber informieren, daß „es ein Vergehen ist, welches ein Komitee der Beweisaufnahme nach sich zieht, HCO-Policy zu brechen“, und somit können sie sich diesen Versuchen entziehen. Ich habe zu viele Feld-Auditoren gesehen, die gescheitert sind, indem sie in Verwicklungen mit Psychotikern und chronisch kranken Fällen geraten sind, als daß ich es unterlassen würde, die Auditoren vor einem solchen Fehler zu schützen.

Auszug aus dem HCO-Policybrief vom 27. Okt. 1964:

„HEILUNG

Jeder Prozeß - sei er nun neu oder alt -, der als ‚Heilung‘ bezeichnet wird, bezieht sich auf eine Heilung durch mentale und geistige Mittel und sollte daher als Linderung von Beschwerden betrachtet werden, die mentalen und geistigen Ursprungs sind.

Das richtige Verfahren, wenn man gebeten wird, jemanden zu heilen, der über eine körperliche Unzulänglichkeit oder Beschwerde klagt, ist folgendermaßen:

1. Verlangen Sie eine körperliche Untersuchung von irgendeinem kompetenten und verfügbaren Arzt oder Heilpraktiker.

2. Stellen Sie klar fest, daß die körperliche Unzulänglichkeit keine unmittelbaren körperlichen Ursachen hat.

3. Wenn erklärt wird, daß die Unzulänglichkeit oder Beschwerde im Rahmen der ärztlichen Heilkunst kuriert werden kann und wenn es wirklich eine Beschwerde oder Krankheit ist, die mit den derzeitigen ärztlichen Heilmethoden besiegt werden kann, dann verlangen Sie, daß die Person auf diese Weise behandelt wird, bevor sie Scientology-Prozessing erhalten kann.

4. Schließt die Empfehlung des Arztes jedoch eine Operation oder eine Behandlung ein, die noch nicht erprobt ist, oder kann die Natur der Krankheit oder Beschwerde nicht genau als eine bestimmte Krankheit oder Beschwerde diagnostiziert werden, die eine bekannte Heilung hat, dann darf die Person für Prozessing angenommen werden - unter der berechtigten Annahme, daß keine vorhandene rein körperliche Krankheit nachgewiesen wurde und daß sie wahrscheinlich mentalen oder geistigen Ursprungs ist."

L. RON HUBBARD

LRH:jw:cden; Übers.:GZ/LB/ST:h1
Copyright © 1965, 1983
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 7. APRIL AD15R
AUSGABE IV
REVIDIERT AM 3. OKTOBER 1977

Allgemeine Non-Remimeo-
Ausgabe
HAT des HCO-Führungssekretärs
HAT des HCO-Verbreitungs-
sekretärs
HAT des Dir. für Publikationen

HATS DER HCO-VERBREITUNGSSEKRETÄRE

EINNAHMEN DURCH BÜCHER

Ich habe gelegentlich gesagt, daß „Buchverkäufe die Org-
Einnahmen hereinbringen“.

Es könnte einfach sein, daß der Satz nicht vollständig ver-
standen worden ist.

Er bedeutet nicht: „Die Einnahmen aus Buchverkäufen werden
die Organisation in Gang halten.“

Er bedeutet vielmehr, daß die Org Bankrott gehen wird, wenn
der folgende Zyklus nicht in der richtigen Reihenfolge statt-
findet.

1. Wenn dafür gesorgt wird, daß Bücher über Scientology
in die Hände von Einzelpersonen in der Öffentlichkeit gelan-
gen, so wecken sie ihr Interesse an Scientology.

2. Ihr so entstandenes Interesse an Scientology bringt
sie dazu, mehr Scientology zu wollen.

3. Solche Einzelpersonen kontaktieren eine Scientology-
Organisation.

4. Wenn diese Organisation das zum Ausdruck gebrachte
Verlangen intelligent handhabt, kommt der Buchkäufer aus Punkt 1
für Dienstleistungen herein.

5. Wenn dem Buchkäufer aus Punkt 1 freundlich und profes-
sionell geholfen wird, möchte er oder sie Scientology verbreiten.

6. Wenn der ursprüngliche Buchkäufer Bücher über Scien-
tology, die für seine Freunde geeignet sind, erhalten kann,
kauft er weitere Bücher.

7. Wenn diese neuen Besitzer von Büchern Dienstleistungen
haben möchten, kontaktieren sie die Scientology-Organisation.

8. Und wenn dafür gesorgt wird, daß die Punkte 2 bis 7
stattfinden, wiederholt sich der Zyklus mit anderen Leuten.

9. Der ursprüngliche Buchkäufer aus Punkt 1 macht damit
weiter, mehr Dienstleistungen zu bekommen.

Beim obigen Punkt 4 nun, in dem der ursprüngliche Buchkäufer eine Dienstleistung kauft und sie gut geliefert bekommt, d.h. Prozessing oder Ausbildung, verdient eine Organisation ihre gesamten stabilen Einnahmen.

Dies ist der ursprüngliche und grundlegende Zyklus, der eine Organisation entstehen ließ und sie finanzierte.

Der Zyklus wird nur dadurch verstärkt, a) wie der ursprüngliche Buchkäufer sein Buch bekommt und b) wie ihm weitere Dienstleistungen angeboten werden.

Diese beiden Dinge (wie er das Buch bekommt und wie ihm weitere Dienstleistungen angeboten werden) stellen die GESAMTHEIT von WERBUNGSAKTIVITÄTEN dar.

Werbung zielt nie auf irgend etwas anderes ab - gleichgültig, wie sie gemacht wird.

Die Ideen, die in der Werbung verwendet werden, müssen

- a) Bücher in die Hände von Leuten in der Öffentlichkeit bringen,
- b) diesen Leuten Dienstleistungen anbieten und
- c) den Leuten, die bereits niedrigere Dienstleistungen gekauft haben, höhere Dienstleistungen anbieten.

Mehr gehört nicht dazu.

Die grundlegenden Herangehensweisen, die Bücher in die Hände von Leuten bringen, sind:

A. Beschaffen Sie sich lange Adreßlisten von Leuten, die ähnliche Bücher gekauft haben (Gesundheit, Geist und Verstand, Philosophie, Mystik, Science-fiction, Selbstverbesserung, praktische Bücher für den Selbstunterricht), und schicken Sie ihnen attraktive Werbezettel, die sie dazu einladen, Scientology-Bücher zu kaufen, und ein Verlangen nach dem Buch in ihnen wecken.

B. Machen Sie in Zeitschriften und anderen Werbeträgern (sogar Radio und Fernsehen) Buchwerbung, die die Leute dazu bringt, Scientology-Bücher kaufen zu wollen.

C. Kontaktieren Sie Leute persönlich, wecken Sie ihr Interesse an Scientology, und bringen Sie sie dazu, ein Buch zu kaufen und zu lesen, und schicken Sie sie auch für Dienstleistungen herein.

Es gibt zwei zusätzliche Methoden, die Punkt C modifizieren und die funktioniert haben, manchmal aber nicht so gut wie C funktionieren, jedoch nicht vernachlässigt werden dürfen:

D. Leute persönlich kontaktieren, ihr Interesse an Scientology wecken und sie für Dienstleistungen hereinschicken.

Das Letztere wird gemacht, ohne ein Buch zu verkaufen. Es wird sich jedoch herausstellen, daß für die meisten persönlichen Kontakte doch irgendeine Art Buch erforderlich ist, zumindest eine kleine Broschüre.

E. Leute direkt auf Kongresse, PE-Kurse und in andere öffentliche Veranstaltungen bringen und ihnen Dienstleistungen verkaufen.

Wenn nur diese beiden letzten Dinge gemacht werden, kann dies dazu führen, daß man ein uninformiertes und leicht zu verwirrendes „Publikum“ in eine Org hineinbringt und daß aus der Org wahrscheinlich eher eine Klinik wird; da keine Scientologen hervorgebracht werden, leidet die Org bald an Personalmangel, die Org tendiert zu einer psychiatrischen, autoritären Herangehensweise, und der Schwung ist aus dem „Feld“ verschwunden.

Daher sollte an D und E gearbeitet werden, es sollten aber auch Anstrengungen unternommen werden, diesen Leuten Bücher zu präsentieren und zu verkaufen.

All dies setzt das Vorhandensein von Büchern und ihre Verfügbarkeit voraus.

Ein weiterer Punkt der Vor-Auslese ist das Anbieten von Büchern, die zu Aktivität auffordern. „Do it yourself!“ ist das Motto. „Zwei x-beliebige Leute können sich zusammentun und ...“ oder „Sie können ...“, „Machen Sie, was in diesem Buch steht, und verbessern Sie sich dadurch.“ Wenn das Buch außerdem mehr Theorie enthält als entsprechende aktive Anwendungen, werden eine Menge Leute auch Dienstleistungen wollen. Das ist die beste Kombination. Auch gibt uns das den Buch-Auditor, der in unseren Reihen eine unbedingte Notwendigkeit ist. Diese fähige, unabhängige Person wird unser bester Auditor, sobald sie nach einer Periode der Praxis, in der sie auf eigene Faust und ungeschult tätig war, ausgebildet wird.

Wenn nur wenige Bücher vorrätig sind oder nur Veröffentlichungen der Anfangsjahre verkauft werden, leidet darunter die Fähigkeit, Bücher zu liefern. Die kräftige Wirkung von schnell gelieferten Bestellungen geht verloren, und es gibt weitaus weniger Wiederhall.

Bücher müssen

- 1) mit enorm starker Wirkung angeboten werden,
- 2) blitzartig geliefert werden, damit die Lieferung Wirkung ergibt und
- 3) Material enthalten, das für die Stufe der Person geeignet ist, damit ein Verlangen nach Scientology erweckt wird.

Ein Buch ist ein Test dafür, ob jemand aktiv nach etwas verlangen kann. Damit schalten wir sofort jene aus, die überhaupt kein Verlangen zeigen können, und ersparen uns somit ihre Schwierigkeiten, bis wir groß genug sind, um richtige Anstalten und Kliniken für sie führen zu können. Alles Geld der Welt wäre es nicht wert, daß wir von einem so schwerfälligen „Hilf-mir!!!“-Mob zum Stillstand gebracht würden.

Die Planung für Scientology ist so angelegt, daß die Fähigen fähiger gemacht werden, während die Unfähigen vorerst strikt sich selbst überlassen bleiben. Wenn wir das machen, wachsen wir. Wenn wir - wie das einige unkluge Leute tun - uns die Unfähigen, die Hilflosen und die Zurückgebliebenen aufhalsen, werden wir nicht in der Lage sein, schnell genug hoch genug voranzuschreiten, damit wir es uns dann leisten können, den Hilflosen zu helfen.

Wenn man völlige Stabilität erreicht hat, kann man schwere Felsbrocken hochheben. Versuchen Sie das aber nicht, wenn Sie erst mitten auf einem schwachen Steg stehen! Wir würden auf Kosten von Scientology selbst „die Hilflosen retten“, und das ist nicht schlau.

Der Plan ist, Scientology zu etablieren, um die Fähigen fähiger zu machen, den gewonnenen Boden zu sichern und dann den Hilflosen zu helfen.

Schauen Sie mal, wenn wir Scientology verlieren würden, würde den Hoffnungslosen nie geholfen werden, somit ist das nicht sehr clever.

Wie ein Klasse-O-Auditor, der versucht, einen Psychotiker zu auditieren, würden wir selbst durchdrehen, wenn wir nicht diese eine Bedingung bei der Verbreitung stellten.

Bringen Sie sie dazu, ein Buch zu kaufen.

Es ist also erforderlich, daß die Einzelperson aus der Öffentlichkeit zunächst zweimal aktives Verlangen zeigt:

1. Nach einem Buch Verlangen zeigen.
2. Mit ein wenig Geld nach einem Buch Verlangen zeigen.

Somit haben wir automatisch die weniger Unfähigen ausgewählt.

Wenn wir nun noch dreimal fordern, daß aktives Verlangen gezeigt wird, nämlich daß die Person

3. nach einer Dienstleistung verlangt,
4. sich selbst in die Org hereinbringt und
5. durch Geld Verlangen zeigt,

dann haben wir die Leute noch weiter ausgewählt, und wir haben alle fähigen Leute, die es in unserer Gegend gibt.

Sobald dies für die Gruppe als solche gegeben ist, können wir dann unsere Position auf einer höheren Ebene stabilisieren und eine helfende Hand zu denjenigen ausstrecken, die selbst überhaupt kein aktives Verlangen zeigen können.

Dieser Zustand ist noch nicht erreicht worden. Er wird in wenigen Jahren kommen.

Folglich sind all diese Dinge gemeint, wenn ich sage:
„Bücher bringen die Org-Einnahmen herein.“

Das Bargeld, das Bücherverkäufe hereinbringen, ist nur gerade genug, um weitere Bücher zu verkaufen. Es ist geringfügig.

Das Geld, das solche Personen dann in der Org für Dienstleistungen ausgeben, ist ausreichend, um unseren weiteren Vorstoß zu finanzieren.

Da sie tatsächlich bereits fähig sind, läßt unsere Ausbildung und unser Prozeßing jetzt ihr Einkommenspotential in die Höhe schießen, und sie können wirklich um vieles mehr verdienen, als sie in der Org ausgeben.

Mit diesen Einnahmen kann die Org schließlich Stabilität für die Organisation erreichen, Gebäude kaufen und was sie sonst noch braucht.

Aber was noch wichtiger ist - durch gute Dienstleistungen erhöhen wir die Fähigkeiten der Leute, die bereits fähig sind.

Und damit haben wir uns als Gruppe zu der Fähigkeit erhoben, sogar den Hilflosen zu helfen. Wir werden in der Lage sein, es uns leisten zu können.

Wir werden also in dem Ausmaß langsam oder kommen nicht vorwärts, in welchem wir

- a) versuchen, den Hilflosen Dienstleistungen zu geben,
- b) es versäumen, Bücher zu verkaufen,
- c) nicht gute Dienstleistungen liefern.

Dies sind die 3 TÖDLICHEN Fehler, die wir machen können.

Vermeiden Sie sie, machen Sie Werbung für Bücher und verkaufen Sie sie an einen immer größer werdenden Wirkungsbereich, geben Sie ausgezeichnete Dienstleistungen, erhöhen Sie die Stabilität der Org, und wir werden es mit der linken Hand schaffen.

Das habe ich gemeint, wenn ich sagte: „Buchverkäufe bringen die Org-Einnahmen herein.“

Nicht nur die Org-Einnahmen. Der Verkauf von Büchern - wenn alle anderen Schritte der Reihe nach durchgeführt werden - wird uns eine Scientology-Welt bringen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Bei der Revision unterstützt
von S. Hubbard
AVU Verifications Officer
(Verifizierungsbeauftragter
der AVU)

LRH:SH:wmc:sdp:pat; Übers.:LB/EJ:h1
Copyright © 1965, 1977, 1983
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 10. APRIL 1965
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 14. OKTOBER 1985

(Die einzige Veränderung ist die
Streichung von „fünf“ bei „fünf
anderen, gleichrangigen“ in
Zeile 2, Absatz 4)

Wiedervervielfältigen
Alle Mitarbeiter
St.-Hill-Mitarbeiter
Anschlagtafel
Alle HATS für
neue Mitarbeiter

ENTLASSUNGEN, VERSETZUNGEN UND DEGRADIERUNGEN

Es ist möglicherweise nicht allen Mitarbeitern bewußt geworden, daß HCO-Ethik-Policybriefe es verbieten, Mitarbeiter in die Pfanne zu hauen, zu degradieren oder zu versetzen.

Nur Personen mit "vorläufigem" oder "probeweisem" Status können entlassen werden, denn sie sind bis jetzt keine vollen Mitarbeiter. Nur Personen mit "Acting"- oder "Deputy"-Status (derzeitiger oder ständiger Vertreter) können degradiert werden, da die Ernennung nicht permanent ist.

Alle anderen müssen vor ein Komitee der Beweisaufnahme zitiert werden, bevor sie ohne ihre Einwilligung degradiert, versetzt oder entlassen werden können. Nur wenn die Befunde des Komitees eine Entlassung, Degradierung oder Versetzung befürworten, kann dies gemacht werden.

Ein Komitee der Beweisaufnahme wird vom Büro von LRH durch den HCO-Sekretär einberufen und setzt sich aus anderen, gleichrangigen Mitarbeitern zusammen. Deren ganzer Zweck ist es, Beweise zu erhalten und Maßnahmen vorzuschlagen, die das Büro von LRH dann verändert oder anordnet. In der Organisation existieren keine anderen Ethikmaßnahmen oder Bestrafungen als jene, die in Abhandlungen oder Briefen über Justiz zu finden sind.

Wenn eine Person ungerechtfertigterweise entlassen, degradiert oder versetzt wurde, kann sie oder er ein Komitee der Beweisaufnahme vom HCO-Sekretär beantragen und Rekurs bekommen. Eine Person, die so etwas beantragt, darf nicht zudem beantragen, daß ihre Vorgesetzten auch vor dem Komitee verurteilt werden; Beweise dürfen aber von ihnen erhalten werden. Wenn Ihre Vorgesetzten Justizkodizes zuwiderhandeln, können sie in gleicher Weise durch höhere Amtsgewalt gehandhabt werden.

Ihr Posten ist sicher. Das ist ebenfalls Bestandteil der Justizkodizes von HCO. Diese können in HCO-Policybriefen gefunden werden, die im Büro des HCO-Sekretärs in abgezogener Form eintreffen und die auch als Broschüre erhältlich sind.

Halten Sie die Justizregelungen einer sicheren Arbeit und ei-

ner friedlichen Organisation wegen ein.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:wmc:cdn:gm; Übers.:.../MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 16. APRIL AD15
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 12. APRIL 1983

Wiederver-
vielfältigen
Saint-Hill-Studenten
Franchise

(Wiederherausgegeben als Teil der Serie
„Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“)

Nr. 22 der Serie

„Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“

DIE „VERBORGENE DATENLINIE“

Einige Studenten glaubten, daß es in der Scientology eine „verborgene Datenlinie“ für die Tech gäbe – eine Linie, über die Scientology-Tech von mir herausgegeben wird, ohne den Studenten bekanntgemacht zu werden.

Dies veranlaßte mich, die Sache zu untersuchen, denn es gibt keine derartige Linie.

Ich fragte mich, ob es ein „Missed Withhold von nichts“ war. Sie wissen ja, daß es so etwas geben kann. Es ist nichts da, aber der Auditor versucht, es zu erhalten, und der PC bekommt einen ARC-Bruch. Dies ist „cleaning a clean“ (etwas Sauberes säubern) mit einem E-Meter.

Ein PC, den ich recht schön in Ordnung gebracht hatte, war seit Jahren wegen „eines Geschehnisses, das passiert war, als sie 5 Jahre alt war“ belästigt worden. Eine Menge Leute hatten versucht, „es zu erhalten“. Der PC war in einer jämmerlichen Verfassung. Ich stellte fest, daß es da nichts gab. Es gab überhaupt kein Geschehnis! Der Read am E-Meter rührte von Ladung aus früherem Auditing her. Ich denke, der Preclear hat wahrscheinlich geniest, oder ihr Finger ist auf der Dose verrutscht, als sie das erste Mal nach „einem Geschehnis, als sie 5 Jahre alt war“ gefragt wurde.

Ein Auditor, der „einen Read sieht“, wenn es keine Ladung gibt, schafft „einen Missed Withhold von nichts“.

Dies ist die andere Seite des ARC-Bruchs: das verschwundene Etwas, das Nichtvorhandensein von etwas; kein Essen, kein Geld – diese Dinge verursachen bei Leuten ARC-Brüche.

Genauso ist es mit einem „Missed Withhold von nichts“.

Lassen Sie uns Johannesburg als ein Beispiel nehmen. Vor einigen Jahren wurde dort das Feld durch drei Aufwiegler durcheinandergebracht, die alle möglichen wilden Gerüchte über die dortige Scientology-Organisation verbreiteten. Sie veranstalteten wilde Treffen im Feld und lauter solche Dinge. In Wirklichkeit hatten

diese drei Leute etwas Böses getan und schrien Zeter und Mordio, als ich sie zur Rede stellen wollte.

Sie schufen im Feld dieses Gebietes einen „Missed Withhold von nichts“! Es war absolut nichts verkehrt mit der dortigen Scientology-Org oder mit uns. Es war mit diesen drei Leuten etwas verkehrt. Sie hatten die Org bestohlen.

Die Leute im Feld hielten weiterhin danach Ausschau, was mit der Org oder mit uns verkehrt sei. Es war aber nichts verkehrt, und somit konnte es nicht in Ordnung gebracht werden, da es nichts gab, was in Ordnung zu bringen war. Es gab drei Diebe, die mit Eigentum der Org davongelaufen waren und Anordnungen, es zurückzubringen, mißachteten. Wieso dieser Umstand es so erscheinen ließ, als ob etwas mit uns verkehrt sei, ist ein ziemliches Rätsel. Sie sind in Johannesburg immer noch dabei, „diesen ARC-Bruch zu bereinigen“! Doch man kann ihn nicht bereinigen, weil nichts da ist, um bereinigt zu werden. Es sei denn, du erkennst, daß überhaupt nichts da war! Es ist ein Missed Withhold von nichts. Der größte Teil der Org und der Mitarbeiter und wir hier in Saint Hill haben einfach in gewohnter Weise unsere Arbeit gemacht!

Regierungen, die nach etwas Schlechtem in Scientology-Orgs Ausschau halten, werden verrückt werden (da bin ich sicher), denn sie suchen nach etwas, was es nicht gibt. Man kann sie leicht abwehren, denn ihre Behauptungen sind so verrückt, daß selbst ihre eigenen Rechtssysteme nicht umhin können, es zu sehen. Diesen Kampf gewinnen wir also leicht.

Der einzige, der bei einem Missed Withhold von nichts verrückt wird, ist derjenige, der meint, es gäbe etwas, wenn es nichts gibt.

Und so verhält es sich mit der „verborgenen Datenlinie“, von der Studenten manchmal meinen, daß es sie auf Kursen geben müsse.

Es gibt keine solche Linie.

Aber in diesem Fall gibt es den Anschein einer solchen Linie.

Wenn Überwacher oder Vorgesetzte abgeänderte Technologie oder ungewöhnliche Lösungen verbreiten oder vorschlagen, hat der Student das Gefühl, sie müßten über geheime Informationen verfügen, über irgendeine Datenlinie, zu der der Student keinen Zugang hat.

Die Studenten halten danach Ausschau und beginnen ihrerseits damit, Alter-is zu betreiben, indem sie – wenn sie Überwacher werden – vorgeben, diese verborgene Datenlinie zu haben.

Es ist ein Missed Withhold von nichts.

Die gesamte Technologie ist in HCO-Bulletins und HCO-Policy-briefen und auf Tonbändern, die ich herausgebe, veröffentlicht.

Ich teile Leuten nichts auf irgendeinem privaten Weg mit – nicht einmal Überwachern.

Beispielsweise wurden alle Überwacher, denen ich beibrachte, R6 zu handhaben, ausgebildet, indem ich Vorträge hielt oder Bulletins für sie schrieb. Jedes einzelne dieser Tonbänder wird verwendet, um Studenten auf dem Saint-Hill-Kurs Daten über GPMs und deren Handhabung beizubringen.

Alle neuen Daten, die ich darüber gegeben habe, wurden all diesen Leuten gegeben.

Der Überwacher weiß dann nur in dem Maße Bescheid, wie er dieselben HCOBs, HCO PLs und Tonbänder studiert und verwendet hat, die der Student jetzt verwendet.

Es gibt keine „verborgene Datenlinie“. Wenn man glaubt, es gäbe eine, schafft dies einen ARC-Bruch.

Der Anschein einer solchen Linie wird nur dadurch hervorgerufen, daß jemand vorgibt, von mir mehr zu wissen, als auf den Tonbändern und in Büchern und in Mimeoausgaben zu finden ist, oder um es brutal auszudrücken, dadurch, daß jemand Materialien abändert. Dies sieht wie eine „verborgene Datenlinie“ aus. Es ist aber ganz sicher keine.

Alle Materialien der unteren Stufen sind in HCOBs, HCO PLs oder auf Tonbändern enthalten.

Alle GPM-Materialien, die herausgegeben wurden, stehen für den Studenten bereit, wenn er diese Stufe erreicht.

Man könnte sagen, es gäbe eine solche „verborgene Datenlinie“, wenn man von der Haupt-Datenlinie weit weg ist. Aber diese Datenlinie ist mit Sicherheit nicht verborgen. Sie existiert auf Kursen und in Orgs.

Ich mußte einmal über den Spitzenpsychologen, der das Vertrauen der US-Regierung im weißen Haus besaß, lachen: Er schaute sich einige erstaunliche IQ-Veränderungen an, sagte, daß eine solche Sache, wäre sie bekannt, die Psychologie über Nacht revolutionieren würde, und fügte hinzu: „Kein Wunder, daß Sie Ihre Technologie geheimhalten!“

Das ist sehr lustig, wenn Sie bedenken, wie hart Sie und ich daran arbeiten, unsere Technologie allen bekanntzumachen.

Die Datenlinie ist nicht verborgen. Sie ist für jedermann zugänglich. Weil es eine große Menge an Daten gibt, gibt es möglicherweise Schwierigkeiten, sie zu veröffentlichen. Aber die Daten sind alle auf den Kursen in den Akademien oder in Saint Hill vorhanden. Wenn Sie wollten, könnten Sie eine Kopie von allem, was Sie in der Tonbandbibliothek finden, haben. Es würde vielleicht eine Menge Geld kosten, aber Sie könnten die Daten haben.

Es gibt keine verborgene Datenlinie.

Es gibt viele Daten, die ich aus reinem Zeitmangel nicht niedergeschrieben oder auf eine Linie gesetzt habe. Aber ich arbeite hat daran, dies zu tun.

Aber sogar meine engsten Mitarbeiter und Kommunikatoren sehen, wenn sie von mir mündlich von einem neuen Prozeß oder Plan erfahren, diesen ein paar Tage später in einem HCOB oder HCO PL.

Nehmen Sie aber um Himmels willen nicht jemandes Alter-is als Beweis für die Existenz einer verborgenen Linie.

In der Scientology sagen wir: „Wenn es nicht geschrieben steht, ist es nicht wahr.“ Das gilt für Anordnungen. Wenn jemand sagt: „Ron sagte, daß ...“, dann werden Sie von einem erfahrenen Mitarbeiter als Erwiderung hören: „Laß es uns schriftlich sehen.“ Es ist vorgekommen, daß ganz neue Leute in eine Org hereinspazierten und sagten: „Ron hat gesagt, ich soll 25 Stunden Auditing bekommen“. Und in den Anfangszeiten von Orgs wurde es ihnen manchmal gegeben. Wir lernten also auf die harte Art – „Wenn es nicht geschrieben ist, wurde es nicht gesagt.“

Und das gilt für jedermanns Anordnungen, nicht nur für meine.

Und für Tech und Policy gilt es ebenso. Wenn es nicht in einem HCOB oder HCO PL steht, oder mit meiner Stimme auf einem Tonband aufgezeichnet wurde, dann ist es nicht Tech oder Policy.

Wenn Sie das nächste Mal eine angebliche Anordnung hören oder einem Squirrel-Prozeß begegnen, der mir zugeschrieben wird, sagen Sie: „Wenn es nicht geschrieben oder aufgezeichnet ist, ist es nicht wahr“.

Und achten Sie darauf, wie die Tech-Resultate in diesem Gebiet schlagartig zunehmen werden.

L. RON HUBBARD

Als offizielle
Richtlinie der Kirche
angenommen von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:ml:rd:iw;
Übers.:ST/WR/LB/GH:st:gh
Übersetzung genehmigt vom
I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 16. APRIL AD15
AUSABE III
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 24. DEZEMBER 1978
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 14. OKTOBER 1985

(Korrekturen in diesem Schrifttyp)

(Hebt auf: HCO PL 16. Apr. 65RA,
Ausgabe III, ALLE ABTEILUNGEN)

Allgemein Nicht-
Wiederzuver-
vielfältigen

ALLE ABTEILUNGEN

DIE HANDHABUNG DER PERSON AUS DER ÖFFENTLICHKEIT

Wir haben auf dem harten Wege gelernt, daß man eine Person aus der Öffentlichkeit *niemals* bitten darf, sich zu ENTSCHEIDEN oder AUSZUWÄHLEN.

Bei einer Untersuchung von gemachten Erfahrungen entdeckte ich endlich, daß es ein verborgenes Datum gab, über das wir uns in unseren Orgs und insbesondere bei unserem Umgang mit den Leuten aus der Öffentlichkeit nicht bewußt gewesen waren. Ich habe es schließlich ans Tageslicht gebracht und hier ist es:

UM SICH ZU ENTSCHEIDEN, MUSS MAN VERSTEHEN.

Wenn sie unsere große Organisationskarte untersuchen, so 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 Abmachung einsehen. Er muß nur zwei Dinge sehen: a) daß es von jemandem oder etwas angeboten wird (*Ursprung*), und b) daß Partikel A existiert. Alles, was Sie tun müssen ist, ihm zu 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, welche am besten ist. Daher muß er sehen, von wo eine jede herkommt (*Ursprung*), daß jede existiert, er muß den Zustand der beiden Partikel feststellen, er muß damit und darüber *kommunizieren*, er muß sie wahrnehmen, sie zueinander in Beziehung setzen (*sich orientieren*), sie verstehen, vorurteilsfrei sein und schließlich entscheiden (die eigene Zielsetzung festlegen). Wenn er das tun kann, dann kann Herr J. auswählen, was er haben sollte: A oder B. Falls Herr J. all diese Dinge nicht tun kann, wird Herr J. überwältigt, verwirrt und nimmt keines von beiden. Man hat Herrn J. aufgefordert, eine Menge Stufen auf

HCO PL 16.4.65 III
korr. u. wiederhrsg.
14.10.85

- 2 -

einmal hinaufzuspringen. Tatsächlich müßten die durchschnittlichen Herrn J.s, wenn sie noch grün sind und sogar wenn sie nicht mehr ganz so grün sind, ein Grad-IX-Zertifikat haben, um ein Grad-I-Zertifikat zu erhalten. Und das ist natürlich unmöglich.

Die Tür in eine jede Unterabteilung, Funktion oder Org wird damit für die Mehrheit der Leute völlig versperrt, und die Werbungs- und Buchhaltungsfunktionen werden im Stich gelassen.

Die Moral davon liegt klar auf der Hand. Fordern Sie niemals jemanden aus der Öffentlichkeit oder dem Feld auf, sich zu entscheiden oder eine Wahl zu treffen.

Tilgen Sie in unseren Org-Gesprächen solche Fragen wie „Welches möchten Sie haben, Herr J.?" aus. Fragen Sie nicht welchen Kurs, was für eine Anstecknadel, was für ein Buch, welchen Auditor, was für eine Tür, oder zu welcher Zeit er oder sie irgend etwas beginnen möchte – oder welche Tür, welchen Weg oder welche Mitgliedschaft.

Kultivieren Sie bei einem Mitarbeiter völlig eine belehrende, aber freundliche Annäherung. „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 hinauf in den zweiten Stock..."

Merzen Sie sogar das banale „Was wünschen Sie?" oder „Was kann ich für Sie tun?" aus, da sogar das Verwirrung hineinbringen wird.

Beispiel: Fräulein N. hat von Prozessing gehört. Sie will etwas davon. Sie hat nie entschieden, daß sie einiges Prozessing will. Sie will einfach ein wenig haben. Sie jetzt aufzufordern, irgend etwas darüber zu entscheiden, schwächt diese Zielsetzung. Es ist eine dünne Zielsetzung. Sie steht auf wackeligen Füßen. Fragen Sie sie nicht, ob sie ein Buch möchte oder Ausbildung oder eine Anstecknadel oder sonst irgend etwas. Sagen Sie nur: „Ah, Sie möchten Prozessing. Das ist sehr gut, daß Sie das wollen. Kommen Sie am Montag und bringen Sie DM mit." Das ist alles. Verkaufen Sie ihr um Himmels willen kein Prozessing oder Bücher, ändern Sie keine Zeitpläne und fragen Sie nicht, ob sie bezahlen kann oder irgend etwas derartiges. Dieses Wollen ist bestenfalls zerbrechlich. Zerstören Sie es nicht! Falls sie schüchtern sagt: „Ich habe aber nur ... DM", sagen Sie: „In Ordnung. Bringen Sie es mit, den Rest können Sie vorerst schuldig bleiben. Seien Sie am Montag hier."

Kurz gesagt, SETZEN Sie Fräulein N. dafür ins RECHT, daß sie es WILL, und verstärken Sie dadurch dieses WOLLEN. Setzen Sie sie ins RECHT, wenn sie über Geld spricht. Dann, wenn sie im Recht ist, kann sie am Montag kommen. Ganz einfach. Die Chancen stehen so, daß sie auch dann kommen würde, wenn sie arbeiten müßte.

Wenn sie hereinkommt, sagt sie: „Ich bin Fräulein N., ich bin für mein Prozessing hier." Der Rezeptionist MUSS sagen: „Aha. Sie sind Fräulein N., gut. Dort ist der Buchhaltungsschalter. Unterschriften Sie dort." Die Buchhaltung sagt: „Hier ist der Beleg. Unterschreiben Sie bitte hier. Bringen Sie diesen Beleg zu Zimmer..."

Die Rezeption sagt: „Hier entlang, Fräulein N.“ Der Verantwortliche für Einschätzung sagt: „Lassen Sie mich Ihren Beleg der Buchhaltung sehen. Gut. Das ist in Ordnung. Haben Sie früher schon einmal Pro-zessing erhalten? Nein? Nun, bald werden Sie ihr Erstes haben. Hier entlang, bitte. Ihr Auditor wartet bereits.“ Der Auditor sagt: „Kommen Sie bitte hier her“, rückt den Stuhl des PCs zurecht, usw., setzt sich hin und sagt: „Beginn der Sitzung.“ Am Ende sagt er: „Seien Sie bitte um ... Uhr in diesem Zimmer“, für Fräulein N's nächste Sitzung. Und so weiter. Wenn sie das Zertifikat für den Grad 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 sagen.“ Mit Fräulein N. wird die ganze Zeit nie etwas anderes gemacht, als 8-C. Die allgemeine Werbung hat ihr gesagt, was sie wollen soll, indem gesagt wird, daß sie es haben könnte. Frl. N. drückt dieses Wollen aus. Die Leute in der Org sagen: „Es ist eine gute Sache, das zu wollen. Sie können es haben.“ Und geben es ihr.

Das ist alles.

Genauso, 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 das Prozessing die Grade hinauf, wird die Person bald anfangen zu sehen und da zu sein, und verstehen und entscheiden. Und sie wird sicher entscheiden, daß sie ein Scientologe ist, da es wahr ist, die ganze Zeit!

Dies ist eine neue Verwaltungs-Tech.

Sie werden feststellen, daß wir jetzt alle Aufforderungen zum Auswählen in jeder Werbung und bei jeglichem Weiterleiten der Leute aus der Öffentlichkeit eliminieren. Wenn wir das machen, werden wir ausgezeichneten Erfolg haben.

DAS GRUNDPRINZIP

Es gibt hier sogar ein noch tieferliegendes Grundprinzip am Werk. Es ist recht überraschend.

Sie können ohne Übereinstimmung keinen Flow erhalten. Untersuchen Sie Ihr ARC-Dreieck, und Sie werden feststellen warum.

Das ist der Grund, warum eine Org keinen Flow-Austausch haben wird, wenn Policy „out“ oder nicht formuliert ist.

Das ist der Grund, warum jede vereinbarte Policy besser ist als individuelle Entscheidungspunkte auf den Flow-Linien.

Das soll nicht heißen, daß die Leute in den Orgs nicht entscheiden können. Sie können es. Aber wenn ein Mitarbeiter eine individuelle Entscheidung trifft, die durch Policy nicht vorgesehen ist, stoppt der Flow.

Daher werden sämtliche Flow- und Verkehrslinien, einschließlich Leute, Geld und Mitteilungszettel, nur so lange reibungslos und schnell fließen, wie die Entscheidungen, die getroffen werden können, ebenfalls ein Teil von Policy und einfache Entscheidungen sind.

ALLEIN DIE GESCHWINDIGKEIT DES PARTIKEL-FLOWS BESTIMMT POWER.

Daher werden die Stärke einer Org, ihre Sphäre des Einflusses und ihre Domäne allein von der *Geschwindigkeit* des Flows reguliert, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Org!

Und eine Org-Partikel (Werbung, Bücher, Leute, Geld) innerhalb oder außerhalb einer Org, fließt so schnell, wie es frei von unabhängigen, nicht übereingestimmten Entscheidungspunkten ist.

Beispiel: Eine Flow-Linie kann zu A oder B gehen. Sofern Policy nicht sagt: „Wenn es über 80 ist, geht es zu A. Wenn es unter 80 ist, geht es zu B“, dann wird diese Partikel zum Gegenstand einer Entscheidung, die von Policy nicht gedeckt wird, und *der Flow stoppt*.

Sie können eine ganze Menge an Wahlmöglichkeiten auf einer Kommunikationslinie oder einer Verkehrslinie haben, aber keine von diesen Entscheidungen darf in diesem Moment von einem Individuum aufs Geradewohl getroffen werden. Der Flow wird nicht deshalb zum Stillstand kommen, weil die Entscheidung falsch ist, sondern weil der nächste Punkt auf der Flow-Linie nicht weiß, was es wirklich ist, und es daher nicht handhaben kann, außer, indem er es langsam macht oder indem er die Sache 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 versagen. Sie ist ein Haufen von Individuen, die auf der Basis von kreuz und quer verlaufenden Zielsetzungen arbeiten – jede einzelne Person, okay, aber die kombinierte Stärke der „Org“, ist nur die einer einzigen Person in einem Zustand der Verwirrung!

Wenn die Öffentlichkeit *zusätzlich* aufgefordert wird, sich zu entscheiden, ob sie in eine Org kommen wollen, die voll von individuellen Entscheidungspunkten ist, dann bekommen Sie einen vollständigen Zusammenbruch.

Das neue Org-Board überwindet all das. Auf ihm findet man die Wahlmöglichkeiten, die durch Policy, Org-Form und Schema festgelegt sind. Daher kann die Org wachsen, es wird einfach sein, darin zu arbeiten und sie wird ein glücklicher Ort bleiben, außer irgend jemand fügt einige neue Entscheidungspunkte hinzu, die auf der Tafel nicht vorhanden sind. Das Ergebnis wird gestoppte Flows, kein Verkehr, kein Geld, keine Org sein.

Setzen Sie nie einen „individuellen, willkürlichen Entscheidungspunkt“ auf eine Tafel! Das ist die Moral davon.

Dann können es alle Mitarbeiter überschauen und leicht erkennen, was wo entschieden wird.

Ein Punkt, an dem mehrere verschiedene Entscheidungen gefällt werden, kann nur unter der Voraussetzung funktionieren, daß sämtliche zu treffende Entscheidungen bereits Allen bekannt sind. Nehmen Sie zum Beispiel einen Kommunikator. Sie muß eine Menge „Entscheidungen“ treffen, die im Voraus bekannt sind. Welcher Mitteilungszettel kommt in welchen Korb? Das ist eine leichte Mehrfach-„Entscheidung“ – vorausgesetzt, das Org-Board ist leicht zu lesen, die Mitarbeiter verstehen es und machen die Arbeit der Posten, die ihnen zugewiesen sind. Die Linie stoppt, wenn sich Posten überkreuzen oder nicht ausgeführt werden, oder sie stoppt an einem „individuellen Entscheidungspunkt“, der für die Mitarbeiter nicht mühelos erkennbar ist.

Das war das Hauptproblem beim Ausarbeiten des Org-Boards von 1965. Zum ersten Mal wurde sogar mein eigener Posten klargestellt – durch die Notwendigkeit von vorhersagbarer Entscheidung. Jeder Posten auf dem Org-Board ist von dieser Art. Und es wurde alles ausgearbeitet. Es konnte nicht ausgearbeitet werden, bevor ich nicht einige der grundlegendsten Formeln dieses Universums gefunden hatte. Die Verwendung eines Musters dieser Art hielt eine Organisation über 80 Billionen Jahre am Laufen, ob Sie es glauben oder nicht. Und dazu wurden einige sehr grundlegende Gesetze hinzugefügt, die von dieser Gruppe übersehen worden waren, und wodurch schließlich ihr Niedergang verursacht wurde. Sie konnte sich nicht selbst korrigieren!

Wir sind eigentlich durch das Org-Board nicht radikal verändert worden, da alle unsere Gewohnheiten auch als Funktionen darauf vorhanden sind.

Aber sie wird solange weiter laufen und florieren, solange die Entscheidungen, die getroffen werden müssen, bereits bekannt sind. Beispiel: Eine Entscheidung über eine strittige Rechnung = hinterlegen Sie die Summe auf das Konto für Zahlungen unter Vorbehalt, klären Sie den Sachverhalt der Rechnung ab und bezahlen Sie dann die richtige Summe. Beispiel: Policy sagt: „Blaue Studenten“. Sie scheinen aber aquamarineblau zu sein, nicht blau. Berichten Sie es mit sämtlichen Daten an die Unterabteilung für Inspektion und Berichte. Inspektion und Berichte untersucht und berichtet an das Büro von LRH, und die Policy wird überall angepaßt. Jetzt können wir also aquamarinfarbige Studenten handhaben – oder dafür sorgen, daß den Leuten vom Büro für Einschätzungen verboten wird, während des Einschätzens Sonnenbrillen zu tragen! Und solange die Policy im Anpassungsprozeß ist, halten wir uns an die bekannte Policy, bis sie angepaßt worden ist.

Um es ganz klar zu sagen: Das Org-Board-Schema von 1965, so wie es plaziert worden ist, gibt all die Hats für das Weiterleiten an, und daher sind die „Entscheidungen“ bereits sichtbar. Wenn ein

Flow sich anhäuft oder sich ein Korb füllt oder Schwierigkeiten auftreten, dann handelt es sich hier um eine Überbelastung, eine Abwesenheit oder einen zusätzlich eingefügten „individuellen Entscheidungspunkt“.

Weit entfernt davon, irgend jemandem seine Selbstbestimmung zu rauben, wird das Org-Board von 1965 mit Seufzern der Erleichterung willkommen heißen. Sogar ich war froh, meine Arbeit darauf gesetzt zu bekommen. Der ganze Raum erhellte sich, als ich plötzlich erkannte: „Du meine Güte, das ist es, was alle versuchen *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 schlagen! Ein Postulat oder eine Entscheidung ist der Identität eines Thetans zu ähnlich! Es verwirrt ihn, und er fühlt sich persönlich von den Kommunikationen *geschlagen*, wenn er bei jeder einzelnen erneut entscheiden muß. Wenn die Entscheidung schon da ist, A oder B, dann kann er es mit seinen „Händen“ weiterleiten, nicht durch *ihn selbst*. Falls er immer neu und unvorhersagbar entscheiden muß, wird er schließlich selbst die Kommunikationslinie mit hinuntergetragen und geht von seinem Posten weg! Ein Thetan kann eine ungeheure Anzahl von Aktionen handhaben, solange er nicht bei jeder Handlung eine ungewöhnliche oder neue Entscheidung treffen muß. Wir können erkennen, wer in Orgs neue, individuelle Entscheidungen trifft, da diese Person alle ihre Mitteilungszettel persönlich hereinbringen muß. (Wir nennen das „einen Körper mitbringen“.) Er leitet auch sich selbst weiter! Nur ein Kommunikationsbote, der sich ausschließlich mit dem Wer und Wo beschäftigt, kann das ungefährdet machen, da seine Entscheidungen im Voraus bekannt sind. Daher kann er sich ungestraft auf den Linien bewegen. Denken Sie daran, daß er nur dann anhält, wenn er herausfinden muß, wer jetzt wohin gegangen ist und warum er nicht informiert wurde! Ansonsten könnte ein Kommunikationsbote ungestraft durch Feuer und Krieg gehen, ohne Pause, solange das Wer und Wo bekannt wäre. Daher kann also ein Mitarbeiter, dessen Aufgabe Untersuchungen sind, nicht auch gleichzeitig ein Mitarbeiter für Kommunikation sein, ohne dabei halb verrückt zu werden! Ein Mitarbeiter für Untersuchungen aber, mit seinem Schema des „nach wem man Ausschau halten soll, und wo“ kann sich ebenfalls schnell bewegen! Sie (das Kommunikationspersonal und das Untersuchungspersonal) haben völlig unterschiedliche, *im Voraus bekannte* Entscheidungen zu treffen. Bei beiden geht es um Wer und Wo. Aber im Fall von Kommunikation ist das Wer und Wo eine Kommunikationsstation einer bekannten Person. Und das Wer und Wo bei Untersuchungen setzt sich aus den Arten von Wer's und berichteten Wo's zusammen. Die Zielsetzungen sind unterschiedlich. Der Kommunikationsmitarbeiter schaut, für wen etwas ist und wohin es gehört, und überbringt es. Der Mitarbeiter für Untersuchungen schaut was es ist, findet heraus wer und wo, und berichtet. Die anderen Mitarbeiter müssen wissen, welche Entscheidungen diese zwei treffen werden. Andere Mitarbeiter sehen eine Stauung des Verkehrs; sie werden sich komfortabel fühlen, wenn ein Kommunikator in vorhersagbarer Weise einen Expeditor schickt, der hilft, die Stauung zu beseitigen. Ebenso werden sich Mitarbeiter, wenn sie einen verwirrten Bereich sehen, darüber gut fühlen, wenn plötzlich ein Untersuchungsmitarbeiter dasteht, her-

HCO PL 16.4.65 III
korr. u. wiederhrsg.
14.10.85

- 7 -

ausfindet, was los ist und wer damit zu tun hat, und es exakt für eine vorhersagbare Entscheidung berichtet. Ein Mitarbeiter, der in seiner Ausbildung die Muster von Entscheidungen gelernt hat, die die verschiedenen Unterabteilungen treffen werden, wird sich daher nur dann beklagen, wenn irgendein Neuling den Verkehr einer anderen Person auf seine Linien setzt oder hereinplatzt, um Nachforschungen über den Wartungsmonteur anzustellen, 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 man weiß, ein Expeditor wird auftauchen. Man sieht, daß ein Student blowt - und man weiß, daß ein Untersuchungsbeauftragter kommen wird. Man kann in einer vorhersagbaren Umgebung leben. Man wird nur in Gegenwart von nicht vorhersagbaren Entscheidungen nervös. Wollen Sie wissen, warum die Wog-Gerichte die Leute nervös machen? Wer kann die Entscheidung eines Wog-Gerichts vorher-sagen? Wer kann auch nur voraussagen, welches Urteil über zwei Men-schen ausgesprochen wird, die das gleiche Verbrechen begangen ha-ben? Es ist Nicht-Wissen, das den Menschen dumm macht. Ein Teil des Wissens ist: „Wie sollte in einer gegebenen Situation entschieden werden?“

Nur ein neues Wissen über universelle Gesetze hat es ermög-licht, solch ein Org-Schema aufzustellen, da seine Entscheidungen bereits in jeder Person und in dem Universum, in dem wir leben, im Grunde vorhanden sind. Wir müssen nur Bank-Dramatisationen vermei-den, und alles gehört uns.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle
Kirchenrichtlinie
angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:jw.rd.dr.gm
Übers.:LB:ST:GH:lb.rg
Übersetzung genehmigt vom
I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 16. APRIL AD15
AUSGABE III
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 24. DEZEMBER 1978

(Hebt auf: HCO PL 16. Apr. 65RA,
Ausgabe III, ALLE ABTEILUNGEN)

Allgemein nicht
wiederzuvervielfältigen

ALLE ABTEILUNGEN

WIE MAN MIT DER PERSON AUS DER
ÖFFENTLICHKEIT UMGEHEN SOLL

Wir haben eine Menge Lehrgeld dafür bezahlen müssen zu lernen, daß eine Person aus der Öffentlichkeit niemals gebeten werden darf, zu ENTSCHEIDEN oder AUSZUWAHLEN.

Beim Überprüfen der Erfahrungen, die wir gemacht haben, habe ich schließlich gesehen, daß es ein verstecktes Datum in unseren Orgs und vor allem beim Umgehen mit den Leuten aus der Öffentlichkeit gab, dessen wir uns nicht bewußt waren. Endlich habe ich es ausgegraben, und hier ist es:

UM ZU ENTSCHEIDEN, MUSS MAN VERSTEHEN.

Wenn Sie unsere große Organisierungstafel untersuchen, können Sie ganz leicht sehen, daß Verstehen höher liegt als der Punkt, an dem neue Leute aus der Öffentlichkeit das erste Mal mit Prozinging Bekanntschaft machen.

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 irgendeinen Zustand zu erkennen. Er muß nur zwei Dinge sehen: a) daß es von jemandem oder etwas angeboten wird (Ausgangspunkt) und b) daß Partikel A existiert. Sie brauchen nichts weiter zu tun, als ihm zu zeigen, wo er es bekommen kann 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 ganz andere Situation. Herr J. muß Partikel A und Partikel B vergleichen, um zu sehen, welches besser ist. Daher muß er sehen, von wo ein jedes kommt (Ausgangspunkt), daß jedes existiert, den Zustand jedes Partikels feststellen, mit ihnen und über sie kommunizieren, sie wahrnehmen, sie zueinander in Beziehung setzen (sich orientieren), sie verstehen, darüber aufgeklärt sein und schließlich entscheiden (das eigene Ziel festlegen). Wenn er das tun kann, kann Herr J. auswählen, was er haben sollte: A oder B. Falls Herr J. all diese Dinge nicht tun kann, wird Herr J. überwältigt, verwirrt und nimmt weder das eine noch das andere. Man hat Herrn J. aufgefordert, eine Menge Stufen hinaufzuspringen.

Tatsächlich müßte der durchschnittliche Herr J., wenn er noch grün ist und sogar, wenn er nicht mehr ganz so grün ist, ein Grad-IX-Zertifikat haben, um ein Grad-I-Zertifikat zu erhalten. Und das ist natürlich unmöglich.

Für die Mehrheit der Leute ist dann die Tür zu jeglicher Unterabteilung oder Funktion oder Org gänzlich versperrt, ganz zu schweigen von Werbungs- und Buchhaltungsfunktionen.

Die Moral davon liegt klar auf der Hand. Fordern Sie niemals jemanden aus der Öffentlichkeit oder dem Feld auf, zu entscheiden oder auszuwählen.

Eliminieren Sie: „Welches möchten Sie, Herr J.“ aus unserem Sprachgebrauch in der Org. Fragen Sie nicht welchen Kurs, welche Anstecknadel, welches Buch, welchen Auditor oder welches Zimmer oder zu welcher Zeit jemand etwas beginnen möchte; fragen Sie nicht, was für eine Türe, was für einen Weg oder was für eine Mitgliedschaft.

Entwickeln Sie bei allen Mitarbeitern ein lehrhaftes, aber freundliches Herantreten. „Ihr Intensiv beginnt am ...“ „Das ist Ihr nächstes Buch ...“ „Ihr nächster Kurs sollte am ... begonnen werden.“ „Gehen Sie zur dritten Tür links.“ „Ich sehe, Sie sind ein PC. Gehen Sie bitte hinauf in den zweiten Stock ...“

Streichen Sie sogar das banale „Was wünschen Sie?“ oder „Was kann ich für Sie tun?“, da sogar das Verwirrung hineinbringen wird.

Beispiel: Fräulein N. hat von Prozessing gehört. Sie möchte ein bißchen davon. Sie hat nie wirklich entschieden, daß sie etwas davon möchte. Sie möchte einfach ein bißchen davon haben. Sie jetzt aufzufordern, irgend etwas darüber zu entscheiden, schwächt diese Absicht. Es ist eine schwache Absicht. Sie ist wackelig. Fragen Sie sie nicht, ob sie ein Buch möchte oder Ausbildung oder eine Anstecknadel oder sonst irgendwas. Sagen Sie nur: „Aha. Sie möchten Prozessing. Das ist eine gute Idee, daß Sie das wollen. Kommen Sie am Montag und bringen Sie das Geld mit.“ Das ist alles. Versuchen Sie um Himmels willen nicht, ihr Prozessing oder Bücher zu verkaufen oder sie auf einen anderen Zeitplan zu bringen oder sie zu fragen, ob sie bezahlen kann, oder irgend etwas anderes. Dieser Wunsch ist bestenfalls zerbrechlich. Zerstören Sie ihn nicht! Falls sie schüchtern sagt: „Ich habe aber nur ... Geld“, sagen Sie: „In Ordnung. Bringen Sie es mit, den Rest können Sie vorerst schuldig bleiben. Kommen Sie am Montag her.“

Kurz gesagt, setzen Sie Fräulein N. dafür ins RECHT, daß sie es MÖCHTE, und verstärken Sie dadurch diesen Wunsch. Setzen Sie sie ins Recht, wenn sie über Geld spricht. Dann, wenn sie im Recht ist, kann sie am Montag kommen. Ganz einfach. Die Chancen stehen gut, daß sie auch dann kommen wird, wenn sie arbeiten müßte.

Wenn sie dann hereinkommt, sagt sie: „Ich bin Fräulein N., ich komme für mein Prozessing.“ Der Rezeptionist MUSS sagen: „Aha. Sie sind also Fräulein N., gut. Dort ist der Buchhaltungsschalter. Zeichnen Sie dort ab.“ Buchhaltung sagt: „Hier

ist das Formular. Unterschreiben Sie bitte hier. Gehen Sie mit diesem Formular zu Zimmer ..." Rezeption sagt: "Hier entlang, Fräulein N." Der Verantwortliche für Tech-Einschätzungen sagt: "Geben Sie mir bitte Ihren Beleg von der Buchhaltung. Gut. Das ist in Ordnung. Wurden Sie vorher schon einmal auditiert? Nein? Nun, bald werden Sie Ihr erstes Auditing gehabt haben. Hier entlang, bitte. Ihr Auditor wartet schon." Der Auditor sagt: "Hier herüber, bitte", rückt den Stuhl des PCs zurecht usw., setzt sich hin und sagt: "Beginn der Sitzung." Am Ende der Sitzung sagt er: "Seien Sie bitte um ... Uhr in diesem Zimmer", damit er Fräulein N. die nächste Sitzung gibt. Und so weiter. Wenn sie das Zertifikat für den Grad bekommt, sagt man ihr: "Das bedeutet, daß Sie jetzt ein Grad-I-Preclear sind. Kaufen Sie das Buch ... unten an der Rezeption. Es wird Ihnen alles über Grad II sagen." Fräulein N. wird die ganze Zeit ausschließlich mit 8-C gehandelt. Die allgemeine Werbung sagte ihr, was sie wünschen sollte, indem von der Werbung gesagt wird, daß sie es haben kann. Sie drückt diesen Wunsch aus. Die Leute in der Org sagen: "Es ist eine gute Sache, das zu wollen. Sie können es haben." Und geben es ihr.

Das ist alles.

Genauso, wie Sie einen PC nie fragen würden, welche Anweisung er haben möchte, fordern Sie eine Person aus der Öffentlichkeit niemals auf, zu entscheiden.

Sie können ihnen alles beibringen, vor allem die Wahrheit. Aber fordern Sie sie nie auf, zu entscheiden.

Durch das Prozessing die Grade hinauf wird die Person bald beginnen, zu sehen, da zu sein, zu verstehen und zu entscheiden. Und sie wird sicher entscheiden, daß sie ein Scientologe ist, da es absolut keinen Zweifel daran gibt!

Dies ist neue Verwaltungs-Tech.

Sie werden bemerken, daß wir jetzt in einer Org aus jeder Werbung und jeglichem Weiterleiten von Leuten aus der Öffentlichkeit alle Aufforderungen zum Auswählen eliminieren. Wenn wir das machen, werden wir ausgezeichneten Erfolg haben.

DIE GRUNDLAGE

Hier ist sogar eine noch tieferliegende Grundlage am Werk. Es ist recht überraschend.

Ohne Übereinstimmung können Sie keinen Flow (Flow: ein Impuls oder eine Richtung von Energiepartikeln, Gedanken oder Massen zwischen Terminalen) erhalten. Überprüfen Sie Ihr ARC-Dreieck daraufhin, und Sie werden sehen, warum.

Dies ist der Grund dafür, warum in einer Org der Verkehr nicht zirkulieren wird, wenn Policy "out" ist oder nicht entwickelt oder formuliert wurde.

Das ist der Grund dafür, warum eine jede Policy, über die Übereinstimmung besteht, besser ist als Punkte individueller Entscheidung auf den Flow-Linien.

Das soll nicht heißen, daß die Leute in den Orgs nicht entscheiden können. Sie können es. Aber sobald ein Mitarbeiter eine individuelle Entscheidung trifft, die durch Policy nicht vorgesehen ist, kommt der Flow zum Stillstand.

Es werden daher sämtliche Flow- und Verkehrslinien, einschließlich Leute, Geld und Mitteilungszettel, nur so lange reibungslos und schnell funktionieren, wie die Entscheidungen, die gemacht werden können, ebenfalls ein Teil von Policy sind und einfache Entscheidungen sind.

ALLEIN DIE GESCHWINDIGKEIT DES FLIESENS DER PARTIKEL BESTIMMT POWER.

Daher wird die Stärke einer Org, ihre Einflußsphäre und ihr Operationsbereich von der Geschwindigkeit des Flows, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Org, reguliert!

Und ein Org-Partikel (Werbung, Bücher, Leute, Geld) innerhalb oder außerhalb einer Org, fließt so schnell, wie es frei von unabhängigen Entscheidungspunkten, über die keine Übereinstimmung besteht, ist.

Beispiel: Eine Flow-Linie kann zu A oder B gehen. Sofern Policy nicht sagt: „Wenn es über 80 ist, geht es zu A. Wenn es unter 80 ist, geht es zu B“, dann wirft dieses Partikel eine Entscheidungsfrage auf, die von Policy nicht behandelt wird, und der Flow kommt zum Stillstand.

Sie können eine ganze Menge von Wahlmöglichkeiten auf einer Kommunikationslinie oder einer Verkehrslinie haben, aber keine von diesen Entscheidungen darf in diesem Moment von einem Individuum aufs Geratewohl getroffen werden. Der Flow wird nicht deshalb zum Stillstand kommen, weil die Entscheidung falsch ist, sondern weil der nächste Punkt auf der Flow-Linie nicht wirklich weiß, was es ist, und es daher nicht handhaben kann, außer es langsam zu handhaben oder es zumindest anzuhalten, um darüber nachdenken zu können.

Eine Org voller individueller Entscheidungspunkte, über die es kein Verstehen der Gruppe gibt, ist überhaupt keine Org und wird versagen. Es ist ein Haufen Einzelpersonen, die nicht koordiniert arbeiten - jede Person für sich allein genommen ist OK -, aber die zusammengenommene Kraft der „Org“ entspricht bestenfalls der einer Person in einem Zustand von Verwirrung!

Wenn dann auch noch die Leute aus der Öffentlichkeit aufgefordert werden, sich zu entscheiden, ob sie in eine Org kommen wollen, die voll individueller Entscheidungspunkte ist, dann führt das zu einem vollständigen Zusammenbruch.

Das neue Org-Board überwindet all das. Auf ihm findet man die Entscheidungsmöglichkeiten, die durch Policy, Org-Form und bestimmte Prinzipien festgelegt sind. Daher kann die Org wachsen, man wird leicht darin arbeiten können und sie wird ein

glücklicher Ort bleiben, außer irgend jemand fügt einige neue Entscheidungspunkte ein, die auf der Tafel nicht vorhanden sind. Das Ergebnis werden gestoppte Flows, kein Verkehr, kein Geld, keine Org sein.

Setzen Sie nie einen „individuellen, willkürlichen Entscheidungspunkt“ auf eine Tafel! Das ist die Moral davon.

Dann können es alle Mitarbeiter durchsehen und leicht erkennen, was wo entschieden wird.

Ein Punkt, an dem mehrere verschiedene Entscheidungen gefällt werden, kann unter der einen Voraussetzung funktionieren, daß alle zu machenden Entscheidungen bereits allen Personen bekannt sind. Nehmen Sie zum Beispiel einen Kommunikator. Er muß eine Menge „Entscheidungen“ treffen, die im voraus bekannt sind. Welcher Mitteilungszettel kommt in welchen Korb? Das ist eine leichte „Mehrfachentscheidung“, vorausgesetzt, das Org-Board ist leicht zu lesen, die Mitarbeiter verstehen es und machen die Arbeit der Posten, die ihnen zugewiesen sind. Die Flow-Linie hält an, wenn sich Posten überkreuzen oder nicht ausgeführt werden, oder sie hält an einem „individuellen Entscheidungspunkt“ an, der eben für die Mitarbeiter nicht mühe-los erkennbar ist.

Das war das Hauptproblem beim Ausarbeiten des Org-Boards von 1965. Zum ersten Mal wurde sogar mein eigener Posten durch die Notwendigkeit wißbarer Entscheidung klargestellt. Jeder Posten auf dem Org-Board hat diese Natur. Und es wurde alles ausgearbeitet. Es wäre überhaupt unmöglich gewesen, es auszuarbeiten, hätte ich nicht eine der aller grundlegendsten Formeln dieses Universums gefunden. Die Verwendung eines Musters dieser Art hielt eine Organisation über 80 Billionen Jahre am Laufen, ob Sie es glauben oder nicht. Und dazu wurden einige äußerst grundlegende Gesetze hinzugefügt, die von dieser Gruppe übersehen wurden und wodurch schließlich ihr Niedergang verursacht wurde. Sie konnte sich nicht selbst korrigieren!

Wir sind eigentlich durch das Org-Board nicht radikal verändert worden, da alle unsere gewohnten Aktionen auch als Funktionen darin enthalten sind.

Und es wird auch weiter laufen und florieren, solange die Entscheidungen, die getroffen werden müssen, bereits im voraus bekannt sind. Beispiel: Eine Entscheidung über eine strittige Rechnung = hinterlegen Sie die Summe auf dem Konto für Zahlungen unter Vorbehalt, klären Sie den Sachverhalt der Rechnung ab und bezahlen Sie dann die richtige Summe. Beispiel: Policy sagt: „Blaue Studenten“. Sie scheinen aber aquamarinblau zu sein, nicht blau. Berichten Sie es an die Unterabteilung für Inspektion und Berichte. Inspektion und Berichte untersucht und berichtet an das Büro von LRH, und die Policy wird überall angepaßt. Jetzt können wir also auch aquamarinfarbige Studenten handhaben - oder dafür sorgen, daß den Leuten vom Büro für Einschätzungen verboten wird, während des Einschätzens Sonnenbrillen zu tragen! Und solange die Policy im Anpassungsprozeß ist, halten wir uns an die bekannte Policy, bis sie angepaßt worden ist.

Um es ganz klar zu sagen: Das Org-Board-Schema von 1965,

so wie es ausgehängt worden ist, gibt all die Hats für das Weiterleiten an, und daher sind die „Entscheidungen“ bereits sichtbar. Wenn ein Flow sich anhäuft oder ein Korb sich füllt oder Schwierigkeiten auftreten, handelt es sich hier um eine Überbelastung, eine Abwesenheit oder einen zusätzlich eingefügten „individuellen Entscheidungspunkt“.

Weit entfernt davon, irgend jemandem seiner Selbstbestimmung zu berauben, wird das Org-Board von 1965 mit Seufzern der Erleichterung willkommen geheißen. Sogar ich war froh, meine Arbeit darauf festhalten zu können. Der ganze Raum erhellte sich, als ich plötzlich erkannte: „Du meine Güte, das ist es, was alle versuchen, mir anzutun: mich zu einem individuellen Entscheidungspunkt zu machen!“

Man setzt seine Körbe und seine „Hände“ auf die Linien und handelt auf den Linien. Man setzt nicht seine Entscheidungen auf die Linien, da einen die Linien dann schlagen! Ein Postulat oder eine Entscheidung ist der Identität eines Thetans zu ähnlich! Es verwirrt ihn, und er fühlt sich persönlich von den Kommunikationen geschlagen, wenn er bei jeder einzelnen erneut entscheiden muß. Wenn die Entscheidung schon da ist, A oder B, dann kann er es mit seinen „Händen“ weiterleiten, nicht durch ihn selbst. Falls er immer wieder und ziellos entscheiden muß, wird er schließlich selbst mit die Kommunikationslinie hinuntergetragen und geht von seinem Posten weg! Ein Thetan kann eine ungeheure Anzahl von Aktionen handhaben, solange er nicht bei jeder Handlung eine ungewöhnliche oder neue Entscheidung treffen muß. Wir können erkennen, wer in Orgs neue, individuelle Entscheidungen trifft, da diese Person alle ihre Mitteilungszettel persönlich hereinbringen muß. (Wir nennen das „einen Körper mitbringen“.) Er leitet auch sich selbst weiter! Nur ein Kommunikationsbote, der sich ausschließlich mit dem Wer und Wo beschäftigt, kann das un gefährdet machen, da seine Entscheidungen im voraus bekannt sind. Daher kann er sich ungestraft auf den Linien bewegen. Denken Sie daran, daß er nur dann anhält, wenn er herausfinden muß, wer jetzt wohin gegangen ist und warum er nicht informiert wurde! Anderenfalls könnte ein Kommunikationsbote ungestraft durch Feuer und Krieg marschieren, ohne Pause, solange das Wer und Wo bekannt wäre. Daher kann also ein Mitarbeiter, dessen Aufgabe Untersuchungen sind, nicht auch gleichzeitig ein Mitarbeiter für Kommunikation sein, ohne dabei halb verrückt zu werden! Ein Mitarbeiter für Untersuchungen aber, mit seinem Schema des „nach wem man Ausschau halten soll, und wo“ kann sich ebenfalls schnell bewegen! Sie (der Mitarbeiter für Kommunikation und der für Untersuchungen) haben völlig unterschiedliche im voraus bekannte Entscheidungen zu treffen. Bei beiden geht es um Wer und Wo. Aber im Fall von Kommunikation ist das Wer und Wo eine Kommunikationsstation einer bekannten Person. Und das Wer und Wo bei Untersuchungen setzt sich aus den Arten von Wers und berichteten Wos zusammen. Die Zwecke sind unterschiedlich. Der Kommunikationsmitarbeiter schaut, für wen etwas ist und wohin es gehört, und überbringt es. Der Mitarbeiter für Untersuchungen schaut, was es ist, findet heraus wer und wo, und berichtet. Die anderen Mitarbeiter müssen wissen, welche Entscheidungen diese beiden machen werden. Andere Mitarbeiter sehen eine Stauung des Verkehrs; sie werden sich gut fühlen, wenn ein Kommunikator in vorhersagbarer Weise einen Expediter schickt, der hilft, die Stauung zu beseitigen. Ebenso werden sich Mit-

arbeiter, wenn sie einen verwirrten Bereich sehen, darüber gut fühlen, wenn plötzlich ein Untersuchungsmitarbeiter da steht, herausfindet, was los ist und wer damit zu tun hat, und es exakt für eine vorhersehbare Entscheidung berichtet. Ein Mitarbeiter, der in seiner Ausbildung die Muster von Entscheidungen gelernt hat, die die verschiedenen Unterabteilungen treffen werden, wird sich daher nur dann beklagen, wenn irgendein Neuling den Verkehr einer anderen Person auf seine Linien setzt oder hereinplatzt, um Nachforschungen über den Wartungsmonteur anzustellen, 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 man weiß, ein Expediter wird auftauchen. Man sieht, daß ein Student blowt - und man weiß, daß ein Untersuchungsbeauftragter kommen wird. Man kann in einer vorhersagbaren Umgebung leben. Man wird nur in Gegenwart von nicht vorhersagbaren Entscheidungen nervös. Wollen Sie wissen, warum die Wog-Gerichte die Leute nervös machen? Wer kann die Entscheidung eines Wog-Gerichts vorhersagen? Wer kann auch nur voraussagen, welches Urteil über zwei Menschen ausgesprochen wird, die das gleiche Verbrechen begangen haben? Es ist Unwissen, das den Menschen dumm macht. Ein Teil des Wissens ist: „Wie sollte in einer gegebenen Situation entschieden werden?“

Nur ein neues Wissen über universale Gesetze hat es ermöglicht, solch ein Org-Schema aufzustellen, da seine Entscheidungen bereits in jeder Person und in dem Universum, in dem wir leben, grundlegend vorhanden sind. Wir müssen nur Bank-Dramatisierungen vermeiden, und alles gehört uns.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:jw:rd:dr; Übers.:LB/ST:lb
Copyright © 1965, 1978, 1982
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 18. APRIL 1965

Allgemein nicht
wiedervervielfältigen
Hats von
Führungskräften
Magazinartikel
Franchise
Hats von Feld-
mitarbeitern

WETTBEWERB UND PREISE

In Scientology haben wir einen Grundsatz über WETTBEWERB 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 Minderheits-Preise. Unsere Wettbewerbe müssen so geplant sein, daß jeder Teilnehmer einen Preis bekommt, oder den Preis.

Das entspringt der eigentlichen Natur von Scientology selbst. Scientology ist das einzige "Spiel" im Universum, bei dem jeder gewinnt.

Wir müssen diese Tatsache widerspiegeln und sie realisieren, wo immer wir können.

Entnehmen Sie aus diesen verschiedenen Grundsätzen: Scientology ist für alle Menschen offen.

Bei Zertifikaten und Status ist der Weg für alle Scientologen offen, die sich Grad für Grad qualifizieren.

Bei jedem Angebot kann es jeder haben, wenn er oder sie qualifiziert.

Wir haben Mengen von Zertifikaten und Graden.

Es gibt keine Ausnahmen. Jeder hat die Möglichkeit, in Zertifikaten, Personal-Status, Fallgewinn und Seinszustand aufzusteigen.

Unsere Posten sind etwas anders. Bills höchste Errungenschaft ist die Wiedererlangung des Bewußtseins seiner selbst. Seine Er-

rungenschaft besteht nicht darin, Joe zu werden.

Unsere Posten halten wir treu 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 Anwendung von Scientology und der vollen Unterstützung unserer Mission in unseren Organisationen und der Öffentlichkeit.

Organisiert können wir alle den größten Preis aller angebotenen Preise gewinnen - eine völlige Wiedererlangung unserer selbst.

Als Team, in dem jeder dem anderen hilft - Vorgesetzte, Untergebene - und den Posten des anderen respektiert, und indem wir unsere administrativen und technischen Verfahrensweisen befolgen, halten wir das Tor offen und machen selbst die Grade; die Spitze kann nicht ohne Hilfe erreicht werden, ohne Organisation, ohne die Grundsätze, die unsere Aktionen koordinieren und die exakte Technologie, die wir anwenden.

Daher bieten wir keine Preise für eine Minderheit an. Wir symbolisieren bei jedem Wettbewerb offene Türen für Fall- und Statusgewinn für alle, indem wir jedem einen Preis geben, bei jedem "Wettbewerb", den wir veranstalten.

Und wir bleiben auf unseren Posten, nicht als etwas, wobei wir einen Wettkampf machen, sondern als kompetente Mannschaft einer starken und gut koordinierten Operation, in der jeder seine Arbeit tut.

Es gibt in diesem Universum kein größeres Spiel als Scientology, da es das einzige Spiel ist, bei dem jeder gewinnt. Und das stellt es weit über alle übrigen Spiele und macht es zum Spiel der Spiele, bei dem jeder den größtmöglichen Preis bekommt: sich selbst und ebenso gesunde Mitmenschen.

L. RON HUBBARD

LRH: mb. rd; Übers.: ... / MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 19. APRIL 1965

Wiedervervielfältigen
Alle HATS der Techn. Abt.
Studenten
Preclears
Alle HATS der Qual.-Abt.

ETHIK
AUSBILDUNGS- UND AUDITING-
REGULIERUNGEN
TECHN. ABTEILUNG, QUAL.-ABTEILUNG
REGELN FÜR DEN TECHNISCHEN BEREICH
FRAGEN VON STUDENTEN

(Tritt in Kraft mit Erstellung des Org boards des
Jahres 1965)

1. Die einzig zulässigen Antworten auf das Verlangen eines Studenten nach mündlicher Technologie oder ungewöhnlichen Lösungen sind:
"Das Material ist im (HCOB, Policybrief oder Tonband) enthalten."
"Was steht in Ihrem Material?"
"Welches Wort haben Sie in dem (Bulletin, Policybrief oder Tonband) übergangen?"
und (wo ungewöhnliche Auditinglösungen verlangt werden)
"Was haben Sie wirklich gemacht?"
Jede andere Antwort von Techn. Sekretären, DoFTs, Instruktoren oder Kurspersonal ist ein Vergehen.
2. Ein Instrukteur, der eine nicht in HCOBs oder Tonbändern enthaltene Methode lehrt oder anrät oder existierende HCOBs, Policybriefe oder Tonbänder geringschätzig behandelt, kann eines Verbrechens beschuldigt werden.
3. Ein Instrukteur, der in irgendeiner Weise den Ursprung der Technologie verbirgt, indem er sie falschen Quellen zuschreibt, kann eines Falschberichtes für schuldig befunden werden.

AKTIONEN DES AUDITORENPERSONALS

4. Ein Mitarbeiter des Auditorenpersonals, der einen Prozeß bei einem PC der Organisation auditiert, der nicht in den HCOBs der Grade und Stufen enthalten ist, kann vom Techn. Sekr. oder DoFP eines Vergehens beschuldigt werden.
5. Jede Änderung oder nichtstandardgemäße Ausführung eines Prozesses ist ein Vergehen.

6. Ein Mitarbeiter des Auditorenpersonals, der einen PC mit Prozessen auditiert, die oberhalb dessen Grades liegen, anstatt zum nächsten Grad zu führen, oder die Prozesse eines Grades in falscher Reihenfolge auditiert, kann eines Vergehens beschuldigt werden.
7. Ein Mitarbeiter des Auditorenpersonals, der mündlich oder schriftlich, innerhalb eines Auditorenberichtes, falschen Bericht erstattet, kann eines Verbrechens beschuldigt werden.
8. Ein Mitarbeiter des Auditorenpersonals, der einen unleserlichen Bericht einreicht, kann eines Nichtsberichtes beschuldigt werden, was ein Vergehen darstellt.
9. Ein Mitarbeiter des Auditorenpersonals, der falsche TA-Werte bescheinigt oder fälschlicherweise berichtet, einen Prozeß flat gemacht zu haben, kann eines Vergehens beschuldigt werden.
10. Ein Mitarbeiter des Auditorenpersonals, der Anweisungen erhält, einen illegalen Prozeß zu auditieren, muß die Angelegenheit sofort an HCO/Ethik oder Saint Hill berichten und darum ersuchen, daß die Person, die diese Ratschläge erteilte, der Gefährdung von Posten und Ruf des Auditors beschuldigt wird.

REGELN FÜR STUDENTEN

11. Frühere Regeln für Studenten sind aufgehoben.
12. Studenten unterliegen als Scientologen den HCO-Ethikkodizes, sie können bei Ungerechtigkeiten um Rekurs ersuchen und haben dieselben Privilegien wie jeder Feld-Scientologe.
13. Techn. Sekretäre, DoFTs, Überwacher und Instruktoren sowie Mitarbeiter der Qualifikationsabteilung können bei der Unterabteilung für Inspektion und Berichte um die Einberufung eines Ethikgerichtes an Studenten ersuchen, bei denen sie eine Disziplinierung gemäß den HCO-Ethikkodizes für notwendig halten, wobei eine solche Disziplinierung anstelle eines Komitees der Beweisaufnahme steht. Der Student kann jedoch stattdessen um ein Komitee der Beweisaufnahme ersuchen, wenn er der Meinung ist, daß ihm Unrecht getan wurde.
14. Ein Student, der HGC-PCs, Studenten niedrigerer Ausbildungsstufen oder Leuten aus der Öffentlichkeit gegenüber wissenschaftlich Technologie abändert, Prozesse nichtordnungsgemäß anwendet oder Technologie illegal verwendet, während er Student ist, kann eines Vergehens beschuldigt werden.
15. Ein Student, der einen anderen willentlich mit der Anwendung inkorrektur Technologie schädigt, kann von seinen Instruktoren eines Verbrechens beschuldigt werden, und es muß von seinen Instruktoren um ein Ethikgericht ersucht werden.
16. Ein Student, der sich falsch einschreibt, kann von der Organisation eines Verbrechens beschuldigt werden.
17. Ein Abhauen von Kurs wird als unterdrückerische Aktion behandelt. Ein Student, der dessen beschuldigt wird, kann Rekurs erhalten, wenn er innerhalb von 60 Tagen in der Ethiksektion der Unterabteilung für Inspektion und Berichte darum nachsucht.

REGELN FÜR PRECLEARS

18. Preclears unterliegen den HCO-Ethikkodizes.
19. Ein Preclear kann Rekurs erhalten, wenn er meint, ihm sei Unrecht widerfahren, indem er sich an die Ethiksektion der Unterabteilung für Inspektion und Berichte der Organisation wendet.
20. Ein Preclear, der sich weigert, eine Auditingfrage zu beantworten, kann vom betreffenden Mitarbeiter (des Auditorenpersonals) eines "Nichtberichtes" beschuldigt und unverzüglich vor ein Ethikgericht gebracht werden.
21. Ein HGC-Preclear oder Preclear aus dem Personal muß offensichtliche Verletzungen des Auditorenkodexes an die Ethiksektion der Organisation berichten. Aber sollte sich der Bericht über vernünftige Zweifel erheben als falsch erweisen, kann der Preclear einer unterdrückerischen Handlung beschuldigt werden.
22. Ein Studenten-Preclear oder HGC-Preclear, der aus einer Organisation abhaut, ohne sich vorher beim Techn. Sekr., DofP oder in der Ethiksektion zu melden, und es keinem Auditor gestatten will, die Angelegenheit in der Organisation, wo das Auditing stattfand, zu handhaben, muß um jeden Preis eine Untersuchung von HCO bezüglich seines persönlichen Bereichs erhalten. Die Auditingssitzung muß vollständig von der Ethiksektion untersucht werden, und wenn herausgefunden wird, daß irgendwelche Verletzungen des Auditorenkodexes während des betreffenden Auditings stattgefunden haben, kann der Auditor vor ein Ethikgericht gebracht werden. Die gesamte Angelegenheit und ihre letztlichen Ergebnisse müssen an das Office of LRH in Saint Hill berichtet werden.
23. Beschuldigungen gegen HGC- oder Studenten-Preclears können auch vom Techn. Sekr., Qualifikationssekr., von DofTs, DofPs, Instruktoren und Mitarbeitern des Auditorenpersonals vorgebracht werden.

QUALIFIKATIONSABTEILUNG

24. Jede Person, die sich Review unterzieht, unterliegt denselben Aktionen wie im HGC oder in der Akademie, und alle Mitarbeiter der Qualifikationsabteilung können Beschuldigungen gemäß den Ethikkodizes gegen Studenten und PCs vorbringen und sie vor ein Ethikgericht bringen.
 25. Personen, die von Mitarbeitern der Qualifikationsabteilung beschuldigt werden, können um Rekurs ersuchen, falls ihnen Unrecht getan wurde.
 26. Die Qualifikationsabteilung kann um ein Ethikgericht an Mitarbeitern der Technischen Abteilung, Preclears und Studenten für Falschberichte, falsche Attestierungen und Nichtberichte sowie andere Ethikangelegenheiten ersuchen. Und Mitarbeiter der Technischen Abteilung können ihrerseits um ein Ethikgericht an Mitarbeitern der Qualifikationsabteilung, Studenten und Preclears ersuchen.
-

Dieser Policybrief ändert keinerlei HCO-Ethikkodizes, sondern stellt ausschließlich eine Erweiterung mit der Zielsetzung dar, friedliche und effektive Ausbildung und ebensolches Auditing auf Grundlage der exakten veröffentlichten Technologie zu unterstützen.

L. RON HUBBARD

LRH:wmc:cden; Übers.: KF/MJ/GvdG:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 23. APRIL 1965

Wiedervervielfältigen
Alle Mitarbeiter-Hats
Mitarbeiter von
St. Hill
Hats von
Führungskräften

ALLE ABTEILUNGEN

Verwendung: Führungskräfte sollten einen Stapel dieses Policybriefes vom 23. April 65 in der Nähe ihres Schreibtisches bereithalten und eine Kopie an jede erhaltene Mitteilung oder an jeden erhaltenen Bericht anheften, der diesen PL verletzt. Markieren Sie den Abschnitt, der verletzt wurde und schicken Sie ihn an den Mitarbeiter zurück.

(Ändert den HCO PL über CSW insofern leicht ab, als Rückschlüsse oder Lösungen eines Untergebenen an einen Vorgesetzten nicht länger akzeptabel sind, sondern nur Daten.)

PROBLEME

Die obersten organisatorischen Richtlinien lauten wie folgt:

1. NIEMALS das Problem lösen, das ein Untergebener einem vorlegt. NIEMALS NIEMALS NIEMALS NIEMALS NIEMALS NIEMALS.
2. IMMER nach der wahren Ursache der Schwierigkeiten suchen. IMMER IMMER IMMER IMMER IMMER IMMER.
3. Nur das Problem lösen, was Sie nach sehr sorgfältiger Untersuchung der ganzen Angelegenheit finden und nachdem Sie alle möglichen Ursachen des Problems überprüft haben.
4. NIEMALS ein Problem lösen, das bereits in allgemeiner Policy gelöst worden ist.
5. WENN jemand glaubt, daß die Policy falsch ist oder der eigentliche Grund des Problems, dann a) muß er veranlaßt werden, die Policy ganz zu lesen, b) zu demonstrieren, was sie eigentlich lösen soll, c) das Problem, von dem er glaubt, daß die Policy dafür falsch sei, nochmals durchzusehen, um die e

gentlichen Ursachen des Problems, das er zu lösen versucht, zu finden.

Die grundlegende Aberration bei Situationen, die falsch behandelt wurden, ist folgende:

6. DIE PERSON IST UNFÄHIG, DEN URSPRUNG ZU ERKENNEN.

Beispiel: Eine Person A sieht, wie Person B einen Wandspiegel fallen läßt und der zerbricht. A schreibt eine Einkaufsanweisung für dickeres Glas. Einen Tag später läßt B einen Stuhl die Treppe hinunterfallen und A schreibt eine Einkaufsanweisung für neuen Teppichbelag. Eine Woche später fährt B ein Auto gegen eine Mauer und A schlägt einen anderen Entwurf für die Mauer vor. Wenn das weitergeht und B von A oder As Vorgesetzten niemals ausgesondert wurde, dann läßt sich die Organisation auf dutzende außergewöhnlicher Lösungen ein, nicht nur Einkaufsanweisungen, sondern auch Änderungen von Policies! Warum? A liegt "unter dem Ursprung" und kann die Ursachen seiner Probleme nicht erkennen.

Daher sind seine Lösungen ein Alter-Is bestehender Situationen und resultieren in Alter-Is der Technologie, Policy und Anordnungen. Bald ist der Bereich um A herum in völliger Verwirrung. Und was macht B? Er verallgemeinert wahrscheinlich mit "man sagt" "jeder weiß" usw. in Entheta und verbleibt so hinter seinen Verallgemeinerungen "unsichtbar". B kann am besten durch Schadensberichte entdeckt werden, wo immer Schaden vorkommt. Nachdem diese Berichte als Statistik in Bs Akte erscheinen, wird es bald eine sichtbare Tatsache. Die Ursache der Verwirrung in As Bereich ist nicht A. Es ist As Unfähigkeit, Ursachen wahrzunehmen. Somit kann jedes System, das eigentliche Ursachen isoliert, eine Gruppe in Ordnung bringen und ungewöhnliche Lösungen überflüssig machen und nur dann kann Policy in Kraft treten.

Damit kommen wir zu einigen anderen sehr wichtigen Organisations-Policies:

7. NIEMALS den Rückschluß eines Untergebenen akzeptieren. NIEMALS.
8. IMMER von einem Untergebenen Fakten verlangen. Immer.
9. NIEMALS eine Verallgemeinerung von einem Untergebenen annehmen.
10. IMMER jeden Rückschluß, den ein Untergebener anbietet, in Frage stellen.
11. NIEMALS auf Grund der Daten eines Untergebenen handeln, bevor

Sie die Situation vollständig untersucht haben.

12. IMMER untersuchen, bis Sie die zugrundeliegende Policy-Verletzung, durch die das Problem eigentlich entstand, gefunden haben.

TECHNISCHES

13. Der EINZIGE Weg, Situationen in der Organisation zu retten, ist der, Scientology bei Studenten und PCs zur Wirkung zu bringen.
14. Wenn Scientology nicht exakt gemäß HCOBs und Tonbändern angewandt wird, wird der technische Bereich ausfallen und innerhalb von ein paar Monaten wird das Gebiet mit unüblichen Lösungen das Spinnen anfangen.
15. Der schnellste Weg für eine Führungskraft, sich zu überarbeiten, ist, die Richtlinien dieses Policybriefes nicht zu beachten.
16. Der schnellste Weg für eine Führungskraft der technischen Bereiche, um in Schwierigkeiten und Durcheinander zu geraten ist, die Rückschlüsse eines Auditors zu akzeptieren und eine Lösung vorzuschlagen.

Beispiel: Ein Instrukteur sagt: "Prozeß ROO funktioniert bei bestimmten Fällen nicht. Wenn diese Fälle auf Kurs kommen, dürfte ich sie bitte zum Review-Auditing schicken?" Schwerer Schnitzer eines Vorgesetzten: "Ja." Warum? Weil der Instrukteur nicht in der Lage ist, einen ARK-gebrochenen Studenten zu erkennen - kann ARK-Brüche nicht konfrontieren. Daher läßt der Ausbilder ROO ziemlich oft an ARK-gebrochenen Studenten auditieren. Die korrekte Aktion einer Führungskraft im technischen Bereich und die EINZIGE korrekte Aktion beim Erhalt eines solchen Berichtes ist, sofort persönlich nachzuforschen. Sogar eine Untersuchung der Fallakte des Studenten würde ergeben, daß der Instrukteur ARK-Brüche ignoriert, die durch Pfuschereien im Kommunikations-Zyklus bei neuen Studenten-Auditors verursacht wurden, daß der Instrukteur keine ARK-Bruch-Assessments geben würde (wer sonst könnte noch auf einem Kurs der Stufe 0 welche geben?) jedoch auditiert er manchmal R6 E an den Studenten unter dem Vorwand einer "Hilfe für ein mißverständenes Wort."

Ich glaube, das ist genug Ärger, um den Vorgesetzten des Instrukteurs in einen Wirbelsturm von Schwierigkeiten zu bringen - allein von abgehauenen Studenten und neuen Einschreibungen her gesehen! (Dieses Beispiel hat sich tatsächlich zugetragen. Das Endergebnis war ein Komitee der Beweisaufnahme für die Führungskraft im technischen Bereich und den Instrukteur. Für den einen wegen Vorschlagens und Alter-Is von Policy und Technologie und für den anderen wegen Aufzwingens von Auditing (anstatt Assessments zu machen) bei Stufe-0-Studenten. Das Komitee der Beweisaufnahme mußte auf Antrag ihrer technischen Vorgesetzten einberufen werden, denn keiner der beiden wollte Anweisungen zur Beseitigung der oben genannten Zustände annehmen, jedoch machten beide damit weiter, Studenten zu vermurksen.)

NICHT-BEFOLGUNG

18. Wenn Sie einen Moment lang glauben, daß ein Mitarbeiter, der klar festgelegte Policy nicht befolgen will oder kann, Ihre Anordnungen befolgen wird, träumen Sie.
19. Das Erste, was Sie von Off-Policy-Personal wissen, ist, daß keine ihrer Instruktionen ausgeführt werden, seien es gewöhnliche oder ungewöhnliche.
20. Sehen Sie: wenn sie lebendige, klare Policy nicht anwenden können, dann können sie mit Sicherheit auch keine kurzgefaßt Anordnung ausführen.

ZUSAMMENFASSUNG

21. Wir können also abschließend sagen, daß wir überall dort, wo wir es mit Personal zu tun haben, was die Ursachen von Dinge nicht wahrnehmen kann, ein wüstes Durcheinander vorfinden werden.

Keines der zur Lösung vorgebrachten Probleme ist das eigentlich existente Problem. In obigem Beispiel A und B war das vorliegende Problem "Wie bekomme ich 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 (nicht in der Nähe Bs zu tun hat), akzeptiert ein Problem und einen Rückschluß eines Untergebenen (A) und ist bald in endlose Diskussionen darüber verwickelt, "wie man stabilere Dinge bekommen kann". Das löst sich nie. Denn es war nicht das Problem. Des weiteren tritt keine Anordnung, die der Vorgesetzte an A erteilt, jemals in Kraft, ohne wie verrückt Alter-is-t zu werden. Warum? A, unfähig, Ursprünge zu erkennen, kann ebenso den Vorgesetzten nicht als Ursprung erkennen und akzeptiert Anordnungen von jedem, der gerade daherkommt! Von Studenten, PCs, der Müllabfuhr.

22. Das grundlegende Problem des Managements ist also das Problem der Ursache von Blindheit. Leute in der Organisation, die nicht in der Lage sind, Ursachen zu sehen, können keine Probleme lösen, denn um ein Problem lösen zu können, muß man sehen, wodurch es verursacht wird!
23. Und die Lösung zu all dem liegt in den Richtlinien dieses Policybriefes.
24. Und die grundlegende Lösung für alle Probleme ist, Leute hochzuauditieren zu der Fähigkeit, wahrzunehmen und die Ursachen von Dingen wahrzunehmen.
25. Bis Sie sie so weit haben, benutzen Sie alle nur möglichen Mechanismen, um Anordnungen befolgt zu bekommen. Nur auf diese Weise werden Sie es jemals schaffen.
26. Wenn Technologie ausfällt, wenn HCOBs oder Bänder nicht befolgt werden oder nicht bekannt sind und nicht exakt benutzt

werden, dann ist der Weg blockiert.

27. Niemand hat irgendein Recht auf eine Bank.
28. Denn wenn ihnen solch ein Recht zugestanden wird, dann blockieren sie den Weg für den Rest.
29. Die einzige Person, der sie völlig vertrauen könnten, ist ein Clear. Und wenn der Clear nicht auch in Scientology-Technologie und -Verwaltung ausgebildet ist, könnten Sie seine Stimme in Organisationsfragen gleichermaßen nicht zählen.

Das ist die Wahrheit.

Und deshalb werden wir es auf jeden Fall ganz schaffen.

30. Wenn wir entschlossen sind, daß wir es schaffen werden, dann werden wir es auch schaffen.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.rd; Übers.:.../MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

(Hinweis: Mit Organisations-Policy ist die Policy gemeint, die die Organisation zu einer Organisation macht und ihre Verfahrensabläufe rasch und ihren Aufbau einfach hält. In Abwesenheit dieser Policies wird der Aufbau abgeändert und die Bewegungen lassen nach und die Organisation geht zugrunde.)

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 29. APRIL 1965

Wiedervervielfältigen
Mitarbeiter-Hats

ALLE ABTEILUNGEN

BONUSSE

Die einzigen Bonusse, die Mitarbeitern zuerkannt werden, sollen aus Kursen und Intensiven bestehen.

Zuerkannte Kurse werden aus einem Kurs gemäß dem Akademiesystem bestehen, das nach diesem Datum angewendet wird.

Intensive sollen aus einem 12-1/2- Stunden- oder 25-Stunden-Intensiv bestehen, je nach dem zuerkannten Bonus.

MITARBEITER-CO-AUDITING

Alles routinemäßig eingeplante Mitarbeiter-Co-Auditing ist mit Wirkung vom 1. Juli 1965 aufgehoben, außer für Beistände einschließlich ARK-Bruch- PTP- und Missed-Withhold-Beiständen.

Erfolgreich durchgeführtes Solo-Auditing, jedoch nur unter Aufsicht des D of P, ist erlaubt und Solo-Auditoren ist es erlaubt, Auditing nach Listen zu machen, um sich gegenseitig Beistände zu geben.

REVIEW

Bonusse in Form von Auditing-Belohnung dürfen Auditing der Unterabteilung für Review beinhalten, um verschiedene Falltypen zu handhaben und Einplanung zu erleichtern.

GRADE

Mitarbeiter müssen eigentlich im HGC oder in Review die Grade hochauditiert werden.

Die zusätzlichen Prozesse eines Grades dürfen auch auditiert werden.

POWER-PROZESSE

Kein Mitarbeiter darf mit einem Power-Prozeß auditiert werden außer von einem in der Review-Case-Cracker-Einheit ordnungsgemäß qualifizierten Auditor.

EMERGENCY

Kein Mitarbeiter oder keine Führungskraft einer Einheit, Unterabteilung, Abteilung oder Organisation in einem Zustand von Emergency darf Auditing haben.

AFFLUENCE

Mitarbeiter einer Einheit, Unterabteilung oder Abteilung, die in einem Affluence-Zustand sind, werden bei Bonussen bevorzugt berücksichtigt.

MITARBEITER IM FELD

Ein Mitarbeiter im Feld, der 20 Personen in die Organisation geschickt hat, darf einen Kurs oder ein 12-1/2-Stunden-Intensiv nach eigener Wahl haben.

ZUSÄTZLICHE MITARBEITER

Genügend zusätzliche Mitarbeiter müssen in der technischen Abteilung oder in Review zur Hand sein, um jedem Mitarbeiter alle 6 Wochen ein 12 1/2-Stunden-Intensiv zu geben.

Aber diese Mitarbeiter dürfen nicht beim Berechnen des Tech-Admin-Verhältnisses gezählt werden. Dies sind Auditoren, die nur Mitarbeiter auditieren.

Dieses Verhältnis darf nicht aufgrund Überlastung gestrichen werden. Aber andere Auditoren, wie Review-Auditoren, dürfen in diesem Programm verwendet werden.

QUALITÄT

Mitarbeiter sollten voll qualifizierte Auditoren in ihrem Auditing haben.

Um zusätzlich als Auditor für Mitarbeiter zu qualifizieren, muß ein angestellter Auditor auch ein exzellentes Zeugnis über persönlichen Fallgewinn und guten T. A. haben.

AUDITOREN FÜR MITARBEITER, DER ZUSTAND EMERGENCY

Wenn eine ganze Organisation unter Emergency ist, werden Auditoren, die Mitarbeiter auditieren, Werbeaufgaben zugewiesen, wie Postversand usw.

KURSE

Ein Mitarbeiter, der einen Kurs anstatt eines Intensives zugesprochen bekam, darf nur einen Kurs haben und darf nur ein Viertel der Bezahlung oder der Einheiten für diese Periode bekommen.

SAINT-HILL-KURS-BELOHNUNG

Nur ein Mitarbeiter mit höherem Status darf als Belohnung auf einen Saint-Hill-Kurs geschickt werden und nur für eine sehr lobenswerte Leistung.

Ein Saint-Hill-Kurs wird einem Mitarbeiter nur durch das Büro von LRH zugesprochen.

Das hindert jedoch Mitarbeiter nicht daran, ihre eigene Ausbildung in Saint Hill mit einiger Unterstützung der Organisation zu absolvieren.

SAINT-HILL-AUDITING

Ein Mitarbeiter mit sehr hohem Status in jeder Organisation darf mit Auditing in Saint Hill belohnt werden, aber nur für lobenswerte Leistungen.

Diese Belohnung gibt es nur auf persönliche Anordnung von LRH.

BEGRENZUNG

Ein Mitarbeiter darf nur 12 1/2 Stunden auf einmal im HGC von einem Auditor für Mitarbeiter im HGC haben oder, in Review nur bis zu einem Resultat, was variieren darf von 8 Stunden bis 50 Stunden. Aber, falls nicht spezifiziert, darf kein Mitarbeiter mehr als einmal mit Review-Auditing in einer Organisation belohnt werden, die eine Case-Cracker-Einheit hat.

Es gibt keine speziellen Review-Auditoren für Mitarbeiter. Auditing wird dort nur von den regulären Review-Mitarbeitern gemacht.

VOREINGENOMMENHEIT

Abgesehen von Emergency- und Affluence-Zuständen sollten sich die Belohnungen von Auditing und Kursen gleichmäßig verteilen.

Keine Führungskraft hat irgendein Recht zu befehlen, einen Mitarbeiter mehrere Intensive auf Kosten von anderen Mitarbeitern auditieren zu lassen.

Mitarbeiter von Teilen einer Organisation in anderen Zuständen als Emergency oder Affluence sollten fair behandelt werden.

FAMILIEN DER MITARBEITER

Keine Familienmitglieder von Mitarbeitern dürfen Mitarbeiter-Auditing haben. Ihnen dürfen jedoch als besondere Vergünstigung Professionellensätze gegeben werden. Eine Organisation schuldet keinem Familienmitglied eines Mitarbeiters Auditing.

Die Einheit für Härtefälle der Unterabteilung für Zertifikate und Belohnungen wird oft Auditoren auf einer Liste haben, die für Auditing von Mitarbeiterfamilien in Frage kommen.

KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME

Kein Komitee der Beweisaufnahme oder Gericht oder eine Führungskraft darf ab diesem Datum jemanden zu Auditing verurteilen.

Solche eine Ethikkörperschaft darf jedoch eine Person von Auditing oder Ausbildung oder technischer Kommunikation oder jeder Kommunikation ausschließen.

AUFZEICHNUNGEN

Alle Dokumente über Kurs- und Auditingbelohnungen und deren Umlauf unter Mitarbeitern werden bei der Unterabteilung für Zertifikate und Belohnungen aufbewahrt.

AUTORITÄT FÜR BELOHNUNGEN

Alle Autorisierungen für Intensive oder Kurse als Belohnung dürfen nur vom Büro von LRH in der Organisation stammen.

L. RON HUBBARD

LRH: jw. rd; Übers.: RA/MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 29. APRIL 1965
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen
Ausgabe für die
allgemeine
Öffentlichkeit

ETHIK

PETITIONEN

Das Recht auf Petitionen darf nicht versagt werden.

Es ist die älteste Form, Gerechtigkeit und die Wiedergutmachung von Unrecht zu erreichen und es kann sehr wohl sein, daß eine Zivilisation zugrunde geht, wenn dies verschwindet.

Deshalb gelten die folgenden Richtlinien:

1. Jede Person hat das Recht auf schriftliche Petition an ihren Vorgesetzten oder die zuständige Person, egal auf welcher Stufe sie steht und egal, über welchen Weg.
2. Niemand darf wegen des Einreichens einer Petition bestraft werden.
3. Es dürfen nicht zwei oder mehr Personen gleichzeitig eine Petition in der gleichen Angelegenheit einreichen und wenn dies geschehen ist, so muß die Petition von der Person, an die sie gerichtet war, sofort abgelehnt werden. Kollektive Petitionen sind ein Ethikverbrechen, da es sich hier um den Versuch handelt, den wirklichen Bittsteller zu verbergen, und da es für eine Petition keine Bestrafung geben darf, läßt sich eine kollektive Petition nicht mit einem Schutzargument entschuldigen und sie ist daher als ein Versuch zu überwältigen zu interpretieren und darf nicht als eine Petition angesehen werden.
4. Es dürfen in einer Petition keine Verallgemeinerungen verwendet werden, wie beispielsweise ein Bericht über eine allgemein herrschende Meinung, in dem keine genauen Personen genannt werden. Dies muß als ein Versuch interpretiert werden, einem Vorgesetzten einen ARK-Bruch zu verursachen und die Petition muß abgelehnt werden.
5. Nur eine Person darf in einer Sache eine Petition einreichen; andernfalls muß die Petition zurückgewiesen werden.
6. Eine Drohung in einem Ersuchen um Gerechtigkeit, einen Gefal-

- len oder Entschädigung entzieht ihr den Status einer "Petition" und sie muß zurückgewiesen werden.
7. Unhöflichkeit oder Böswilligkeit in einem Ersuchen um Gerechtigkeit, einen Gefallen oder Entschädigung entzieht ihr den Status einer "Petition" und sie muß abgelehnt werden.
 8. Wenn eine "Petition" kein Ersuchen enthält, ist sie keine Petition.
 9. Abgesehen von diesen Richtlinien darf es keine besondere Form für eine Petition geben.
 10. Eine Petition, die nicht zu entziffern oder zu verstehen ist, sollte an den Absender zurückgeschickt werden mit der Bitte, sie leserlich oder verständlich zu machen, doch dies sollte weder als Ablehnung oder Annahme der Petition interpretiert werden.
 11. Von einer Petition, in der Gerechtigkeit gegenüber einer anderen Person oder Gruppe verlangt wird, muß eine Kopie an jene Person oder Gruppe geschickt werden, um das Ersuchen als Petition auszuweisen. Jene Person oder Gruppe darf zwar nichts unternehmen, doch sie sollte diese Kopie der eigenen Stellungnahme der Angelegenheit beifügen und sie sofort an die Führungskraft schicken, der die Petition vorgelegt wurde.
 12. Petitionen werden normalerweise an Leiter von Tätigkeitsbereichen gerichtet, wie den Leiter eines Teils einer Organisation oder die Organisation in der Person des HCO-Führungsekretärs) oder an die kontinentalen Leiter von Organisationen oder an Mary Sue Hubbard oder L. Ron Hubbard.
 13. In Petitionen darf kein Komitee der Beweisaufnahme oder Bestrafung für Führungskräfte verlangt werden, sondern es darf in ihnen nur angegeben werden, was passiert ist und gebeten werden, daß die Angelegenheit richtiggestellt wird.
 14. Eine Petition ist eine Petition und keine Form der Berufung und mit ihr ist nicht das Recht auf Berufung verwirkt.
 15. Jede Petition, die persönlich und in mündlicher Form oder persönlich und mit einer Notiz überbracht wird - insbesondere, wenn hiermit die Bewegungsfreiheit eines Vorgesetzten eingeschränkt wird - muß zurückgewiesen werden.
 16. HCO-Sekretäre oder Kommunikatoren, die Petitionen erhalten, welche an höhere Führungskräfte weiterzuleiten sind, die nicht gemäß diesen Richtlinien abgefaßt sind, sollten eine Kopie dieses Policybriefes an die Petition heften und sie an den Absender zurückschicken. Der Absender sollte die Petition dann in einer annehmbaren Form neufassen und sie auf den gleichen Wegen wieder zurückschicken. Wenn der Absender seine Petition mit diesem Policyberief als Anhang zurückbekommt, darf er nicht annehmen, sie sei abgewiesen worden und deshalb in Apathie versinken. Der Absender sollte erkennen, daß ihm hiermit ein Gefallen getan wurde, denn eine Petition, in der diese Richtlinien verletzt wurden, hätte von der Person, an die die Petition gerichtet war, zurückgewiesen werden müssen und durch die Neuformulierung entsprechend diesen

Richtlinien hat die Petition nun eine Chance und ihr wird zweifellos höfliche Aufmerksamkeit geschenkt werden. Ein Bittsteller sollte sich glücklich schätzen, wenn eine unhöfliche, eine kollektive oder eine bedrohliche Petition zurückgeschickt wird, denn sie würde von der Führungskraft, an die sie gerichtet ist, nicht als Petition angesehen werden und könnte deren Meinung über den Bittsteller beeinflussen und dadurch vielleicht wirkliches Unrecht verdecken, dem sehr wohl Aufmerksamkeit geschenkt worden wäre.

L. RON HUBBARD

LRH: ml. rd; Übers.: ES/MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 29. APRIL 1965
Ausgabe III
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 1. OKTOBER 1985

(Einzige Änderung ist die Streichung des Wortes
„eine“, in der letzten Zeile der ersten Seite
des englischen Originals.)

Wiederver-
vielfältigen

ETHIK

REVIEW

(Korrektur zum HCO PL vom 24. April 1965
und zusätzliche Ethik-Daten)

Gemäß HCO PL vom 28. Apr. 1965 und anderen PLs späteren Datums dürfen Befehle zu Auditing oder Ausbildung in einem Ethik-Gericht oder von einem Komitee der Beweisaufnahme oder aus irgendeinem anderen Grunde nicht als Urteilspruch erteilt oder verwendet werden. Auditing und Ausbildung sind Belohnungen.

Ein Student, der die Disziplin bricht und sich entgegen den Ethik-Kodizes verhält, darf vom Direktor für Prozinging, 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- und der Qualifikationsabteilung, insbesondere der Technische Sekretär und Qualifikationssekretär, der Direktor für Einschätzungen, der Direktor für Prozinging und der Direktor für Ausbildung, der Direktor für Examinationen, der Direktor für Review und der Direktor für Zertifikate können Studenten oder PCs zu Review, zum Kurs, zum HGC oder irgendwohin oder durch diese zwei Abteilungen beordern, ohne daß irgendwelche Ethik-Maßnahmen dabei impliziert sind. Es ist einfach normal und wird gemacht, um Studenten und PCs auf den Weg zu höheren Stufen zu bringen.

Ethik-Aktionen können nur von der Ausbildung suspendieren oder Auditing verweigern.

Daher muß ein Student, der zum Zwecke der Disziplinierung zu Ethik beordert wird und der dann nicht eine angemessene Zusage und ein angemessenes Beispiel guten Verhaltens und Entgegenkommens abgibt, gründlich untersucht werden, sogar bis in seinen eigenen Bereich hinein, 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 Verfahrensweisen sind unternommen worden.

Alle Urteile, die eine Verweigerung von Ausbildung oder Pro-
zessing beinhalten, müssen eine Möglichkeit angeben, um das Recht
auditiert oder ausgebildet zu werden, in einer bestimmten Zeit oder
unter bestimmten Bedingungen, wiederzuerlangen.

STUDENTEN UND PCs UND ETHIK

Die Routine-Aktion von Ethik ist es, zu verlangen, daß er sein
Verhalten neu beurteilt und eine unterzeichnete Zusage für gutes
Verhalten für einen bestimmten Zeitraum abgibt. Wenn der Student
oder PC sich weigert, eine solche Zusage abzugeben, dann ist die
nächste Aktion von Ethik eine Untersuchung des Kursverhaltens des
Studenten oder des Prozessing-Verhaltens des PCs. Wenn der Student,
nachdem er mit den Daten konfrontiert wurde, sich noch immer wei-
gert, die Zusage abzugeben, unternimmt Ethik eine volle Untersu-
chung im eigenen Bereich des Studenten oder PCs. Wenn der Student
oder PC sich weiterhin weigert zu kooperieren, dann kommt der Stu-
dent vor ein Ethik-Gericht, welches ein Urteil fällen kann.

EINSPRUCH

Nur nachdem ein Urteil von einem rechtlichen Gremium gefällt
worden ist, wie etwa einem Ethik-Gericht oder einem Komitee der
Beweisaufnahme oder nach einer illegalen Disziplinarmaßnahme, kann
ein Student oder PC Einspruch einlegen.

Normalerweise schreibt ein Student oder PC, bevor er Einspruch
einlegt, eine Petition an das Büro von L. Ron Hubbard, 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 Einspruch einlegen.

Einspruch muß an die Einberufende Autorität gerichtet werden,
welche die örtliche Rechtssprechungsgewalt über den Studenten oder
PC hatte, und darf nicht bei höherer Autorität eingelegt werden.
Ein Gesuch an eine höhere Autorität als diejenige Ethik-Aktivität,
welche das Urteil gefällt hat, ist eine Petition, nicht ein Ein-
spruch.

KOMITEE DER BEWEISAUFNAHME

Ein Komitee der Beweisaufnahme wird als die ernsteste Form von
Ethik-Maßnahme betrachtet.

Ein solches darf weder leichtfertig angedroht noch ersucht
werden.

Nur ein Komitee der Beweisaufnahme kann Suspendierung empfeh-
len oder Zertifikate oder Auszeichnungen oder Mitgliedschaften auf-
heben oder Entlassung empfehlen.

Das Büro von LRH genehmigt alle Untersuchungsergebnisse von Komitees der Beweisaufnahme, bevor sie in Kraft treten können.

Ein Mitarbeiter darf nicht suspendiert oder degradiert werden oder illegal aus seiner Abteilung versetzt oder entlassen werden, ohne daß ein Komitee der Beweisaufnahme stattgefunden hat.

Erst nach dieser Aktion (unrechtmäßige Degradierung, Versetzung oder Entlassung) wie oben beschrieben, kann Einspruch eingelegt werden.

Studenten oder PCs können allerdings durch ein Ethik-Gericht versetzt oder in Klasse oder Grad herabgesetzt werden. Und die Aktion, den Studenten oder PC zu einem Ethik-Gericht zu schicken, ist natürlich eine Art von Suspendierung, welche angesichts von Nicht-Kooperation verlängert werden kann.

Ein Student oder PC ist kein Mitarbeiter im Sinne des Wortes, soweit es Ethik betrifft, einfach weil er für einen Kurs oder im HGC oder in Review eingeschrieben ist.

Ein Mitarbeiter, der vorübergehend Student oder PC in der Akademie oder im Review oder im HGC ist, ist als Student oder PC, nicht durch seinen Status als Mitarbeiter gedeckt. Er kann als Student oder PC vom Personal der technischen- und der Qualifikations-Abteilung umherversetzt oder degradiert werden, oder kann von Ethik als Student oder PC suspendiert werden. Dies darf jedoch keinen Einfluß auf seinen Mitarbeiter-Status als Mitarbeiter haben. Die Tatsache, daß er durch technisches Personal oder durch Ethik versetzt oder degradiert oder suspendiert wird, während er Student oder PC ist, bedeutet nicht, daß er von seinem regulären Mitarbeiter-Posten versetzt, degradiert oder entlassen werden darf, außer der Personal-Status der Person läßt dies zu.

PTS-PERSONEN

Mitarbeiter, von denen festgestellt wird, daß sie PTS sind, werden genauso wie jede andere PTS-Person behandelt, aber sie dürfen dadurch in Hinblick auf ihren Mitarbeiter-Posten nicht beeinträchtigt werden, außer sie haben vorläufigen oder temporären Status. Auditing oder Ausbildung werden ihnen natürlich verweigert, bis sie es gehandhabt oder die Verbindung abgebrochen haben, aber dadurch dürfen sie nicht auch suspendiert, versetzt oder entlassen werden (es sei denn, sie haben vorläufigen oder temporären Status).

Diese Ethik-Aktion (gegenüber der PTS-Person) geschieht an Stelle jeglicher disziplinarischer Maßnahmen, und disziplinarische Maßnahmen, die über einstweilige Suspendierung von Ausbildung oder Prozinging, bis die Angelegenheit in Ordnung gebracht worden ist, hinausgehen, müssen von einem Ethik-Gericht oder einem Komitee der Beweisaufnahme unternommen werden.

ARC-GEBROCHENE STUDENTEN ODER PCs

Ein ARC-Bruch ist in Ethik- oder disziplinarischen Angelegenheiten kein mildernder Umstand und wird nur bezüglich der Person des Auditors in Betracht gezogen, der den ARC-Bruch verursacht und nicht repariert hat.

Der Einwand, daß man ARC-gebrochen sei, ist bei jeglicher Ethik-Angelegenheit als Verteidigung oder Rechtfertigung für Vergehen, Verbrechen oder Schverbrechen unzulässig.

LEICHTE MASSNAHMEN

Die Ethik der Scientology ist in ihrer Wirkung so machtvoll, daß, wie bei Beobachtung ihrer Anwendung festgestellt wurde, ein wenig davon sehr viel erreicht.

Versuchen Sie die leichteste Form davon zuerst zu verwenden.

Tatsächlicher Beobachtung zufolge bekommen Studenten 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 tief im Grunde so gut verstanden, selbst während die Person meckert, daß Ethik-Maßnahmen weitaus schlimmer 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 Äußerungen oder sein Verhalten an der Oberfläche aussehen. Außerdem kann die Wog-Rechtssprechung ihm schlimmstenfalls einigen Schmerz verursachen und das Wesen einen Körper kosten und den Verlust eines Körpers durch Hinrichtung oder den Verlust der Freiheit für ein Leben, während wir seine Ewigkeit bedrohen. Selbst während es auf uns schimpft, weiß es dies im Grunde.

Mein erster Fall dieser Art war ein sehr gefährlicher Psychotiker, der in hohem Grade für einen großen Teil des öffentlichen Tumultes 1950 verantwortlich war. Diese Person hörte im gleichen Augenblick auf und brach zusammen, als ihr ein nicht-dianetischer Freund den Gedanken nahelegte, 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 da in die Luft jagt, nur eine Phase in der Existenz der Erde, die er vernichtet. Daß wir hier existieren, könnte ihn tatsächlich davon abhalten, die bloße Zerstörung eines Planeten vielleicht nicht, denn sie ist vorübergehend.

Unsere disziplinarischen Maßnahmen sind sehr wohl dazu imstande, eine Person verrückt zu machen, aufgrund der Natur dessen, was sie da angreift.

Wir können daher nur allzu leicht allein durch ein Flüstern schon bewirken, daß sich eine Person schuldig fühlt.

Ich habe jetzt gesehen, wie ein Student, dem einfach von Ethik eine Frage gestellt wurde, sofort aufgab und um sein Komitee der Beweisaufnahme und den Ausschluß ersuchte. Er hatte nicht mehr angerichtet, als eine armselige Arbeit im Auditing zu leisten. Niemand sprach von einem Komitee der Beweisaufnahme oder Ausschluß, und er hatte kein bißchen Hohn dabei. Er brach geradewegs zusammen.

Durch den Ausschluß aus Scientology bedrohen Sie jemanden mit Vergessenheit für die Ewigkeit. Werden Sie sich daher darüber klar, daß eine Ethik-Maßnahme nicht sehr maßiv zu sein braucht, um die verblüffendsten Ergebnisse zu erzielen.

Im tiefsten Innern wissen die Leute das, selbst wenn sie über uns schimpfen.

Eine unterdrückerische Person, die ein Schwerverbrechen von einiger Größenordnung begangen hatte, wurde ziemlich geisteskrank, nachdem sie die Scientology verlassen hatte und dann erkannte, was sie getan hatte.

Benützen Sie Ethik daher milde. Sie schlägt ein wie der Blitz.

STUFEN VON ETHIK-AKTIONEN

Ethik-Aktionen, dem Grad der Ernsthaftigkeit nach geordnet, sind wie folgt:

1. Etwas zu bemerken, das nicht optimal ist, ohne es zu erwähnen, sondern es lediglich schweigend zu inspizieren.
2. Etwas zu bemerken, das nicht optimal ist, und der Person gegenüber darüber einen Kommentar zu machen.
3. Anforderung von Information durch Ethik-Personal.
4. Anforderung von Information und andeuten, daß die Situation eventuell disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen könnte.
5. Zu jemand anderem in abträglicher Weise über einen anderen zu sprechen.
6. Der Person selbst gegenüber in abträglicher Weise sprechen.
7. Untersuchung der Person durch Ethik.
8. Berichte über einen Posten-Zustand an Ethik.
9. Berichte über eine Person an Ethik.
10. Untersuchung in bezug auf eine Person, indem man andere über sie befragt.
11. Andere nach Beweisen über eine Person fragen.
12. Eine Befragung über eine Person in Umlauf bringen, die auf Unterlassungen oder auf begangene Ethik-Verstöße hinweist.
13. Zuweisen eines niedrigen Zustandes, mittels begrenzter Publikation.
14. Zuweisen eines niedrigen Zustandes mittels allgemeiner Publikation.
15. Gründliche Untersuchung einer Person in ihrem eigenen Bereich.

16. Eine Befragung, die ausdrücklich zu einem Ethik-Gericht hin-
führt.
17. Befragung in einem Ethik-Gericht.
18. Fällen eines Urteils in einem Ethik-Gericht.
19. Aufschiebung des Urteils eines Ethik-Gerichts.
20. Durchsetzung einer disziplinarischen Maßnahme eines Ethik-
Gerichts.
21. Suspendierung oder Zeitverlust.
22. Ein Komitee der Beweisaufnahme angeordnet.
23. Ein Komitee der Beweisaufnahme öffentlich angeordnet.
24. Durchführung eines Komitees der Beweisaufnahme.
25. Untersuchungsergebnisse von einem Komitee der Beweisaufnahme.
26. Vorlage der Untersuchungsergebnisse eines Komitees der Beweis-
aufnahme zur Genehmigung.
27. Auf Entscheidung oder Inkraftsetzung von Untersuchungsergeb-
nissen warten.
28. Suspendieren von Untersuchungsergebnissen über einen Zeitraum
zum Zwecke der Überprüfung.
29. Modifizieren von Untersuchungsergebnissen.
30. Inkraftsetzung von Untersuchungsergebnissen.
31. Veröffentlichung von Untersuchungsergebnissen.
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 diszi-
plinarischen Maßnahmen.

Beachten Sie, daß nichts davon irgendwelche körperliche Be-
strafung oder Arrest beinhaltet.

Kurze Suspendierung von Ausbildung oder Prozeßing bis zu 90
Tagen wird als unter den obigen Punkt Nr. 18 gehörig betrachtet und
ist nicht zu vergleichen mit Punkt 34, wo die Zeitspanne nach
Jahren bemessen ist.

Einfach das Herausgeben der Ethik-Kodizes ist an sich schon
eine disziplinarische Maßnahme, aber sie wird im allgemeinen eher
begrüßt, als dagegen protestiert wird, weil es größeren Frieden und
schnelleres Erreichen der Ziele bedeutet.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle Richtlinie der
Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:jw:cden:gm;
Übers. EJ/TG/JSW:rg/la
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 30. APRIL 1965
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 11. OKTOBER 1985

Wiederver-
vielfältigen

(Korrektur in dieser Schriftart.)

DER ZUSTAND EMERGENCY

Wenn eine Organisation oder ein Teil einer Organisation fortwährend niedrige Statistiken (OIC) hat oder zahllose Nichtbefolgungen oder Verstöße auftraten, wird erklärt, daß sie/er sich in einem ZUSTAND VON EMERGENCY befindet. Das kann einer Einheit, Untersektion, Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder der gesamten Organisation zugewiesen werden. Er wird nicht einer Person zugewiesen.

Eine kleine Fahne an einer Nadel wird auf dem Org-Board am Ende des Org-Board-Namens des betreffenden Teiles oder der Organisation gesteckt. Die Fahne ist hellrot.

Der Zustand wird ausschließlich vom Büro von LRH zugewiesen.

Fahnen werden auch für andere zugewiesene Zustände verwendet. Sie werden ebenfalls ausschließlich vom Büro von LRH zugewiesen.

Die Zustände einschließlich Emergency sind beendet, wenn ein neuer Zustand zugewiesen wird oder sie werden einfach beendet. Dies wird ausschließlich vom Büro von LRH getan.

Um einen Zustand von Emergency zu beenden, muß der Teil der Scientology, dem dieser Zustand zugewiesen wird, die Formel von Emergency genauestens befolgen. Bei jedem zugewiesenen Zustand muß die Formel peinlich genau befolgt werden, und die unternommenen Schritte müssen, einer nach dem anderen, von der höchstrangigen Person dieses Bereiches berichtet werden. Im Falle einer Organisation in Emergency gehen die Berichte an das Büro von LRH Saint Hill und werden vom HCO-Führungssekretär oder dem HCO-Gebietssekretär in Abwesenheit des HCO-Führungssekretärs gemacht.

Zusätzlich dazu, daß man sich streng an die Formel für den Zustand Emergency hält, gelten die folgenden Richtlinien für den Bereich, der sich im Zustand Emergency befindet:

STRENGERE ETHIK

1. Ein Bericht über einen Fehler, ein Vergehen oder Verbrechen irgendeines Mitarbeiters in diesem Bereich zählt wie fünf Berichte bei anderen Zuständen und es wird sofort ein Ethikgericht einberufen.

KEINE KREDITWÜRDIGKEIT

2. Der Kredit dieses Bereiches ist wertlos, und er darf nur die absolut notwendigen Dinge haben, um die Formel für Emergency durchzuführen, so daß er werben oder liefern kann.

KEIN NEUES PERSONAL

3. Es darf dem Bereich, der im Zustand Emergency ist, kein neues Personal hinzugefügt werden. Es dürfen keine neuen Leute für den Bereich, der im Zustand Emergency ist, eingestellt werden. Kein Personalmitglied darf in den Bereich versetzt werden, der im Zustand Emergency ist, es sei denn, ein Personalmitglied wird daraus wegversetzt, und nur auf eine Art, daß die Anzahl des Personals nicht vergrößert wird.

RECHTE

4. Vorrechte und Privilegien für Beauftragte und Mitarbeiter eines Bereichs, der in einem Zustand von Emergency ist, sind aufgehoben.

STATUS

5. Kein Mitarbeiterstatus darf in einem Teilbereich erhöht werden, der sich im Zustand Emergency befindet.

Wenn der Zustand Emergency sich über die zugemessene Zeit hinausdehnt, dann finden folgende Richtlinien Anwendung:

6. Stellvertretende, amtierende oder provisorische Postenernennungen und -zuweisungen sind in diesem 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 anwesend war, als der Zustand zugewiesen wurde, und dieser Vermerk wird auf rotem Papier festgehalten.
8. Das Führungspersonal wird vor ein Komitee der Beweisaufnahme beordert, mit dem Zweck, es aus dem Bereich zu entfernen oder es zu degradieren. Im Falle einer Organisation wird das von einer höheren Organisation gemacht und im Falle von Saint Hill vom Büro von LRH.

Der Zustand Emergency ist ein ernster Zustand. Denn es bedarf einer Reihe ernster Schnitzer, um Statistiken nach unten zu bringen oder örtlichen Verruf, um eine öffentliche Hetzkampagne oder eine Hetzkampagne in der Presse zu bewirken.

Der Zustand wird nicht ohne weiteres zugewiesen und nur nach einer beständig abfallenden Statistik oder einer Reihe von Nichtbefolgungen oder Verstößen, die in Überarbeitung von Vorgesetzten der Organisation oder fast einer Katastrophe resultierten.

Leute, die neu in einen Bereich versetzt werden, der im Zustand Emergency ist, oder die darin befördert werden, unterliegen folgenden Richtlinien:

9. Personen, die neu in einen Bereich versetzt wurden, der im Zustand Emergency ist, werden nur von diesem Zustand betroffen, wenn sie sich von dem dortigen Arbeitszustand anstecken lassen und aufhören, normal ihre Arbeit zu verrichten.
10. Eine Führungskraft, die neu in einen Bereich versetzt wird, der im Zustand Emergency ist, unterliegt persönlich nicht der Ethik, es sei denn, sie versäumt es, Führungsberichte (Executive Reports) über ihre Beobachtungen und neu entdeckten Verstöße in diesem Bereich zu schreiben.
11. Wenn eine Person in einem Bereich von Emergency neu auf einen Posten kommt und diesen Posten auf Normal bringt, so wird dies in den Personalakten des Büros von LRH auf weißem Papier mit blauer Tinte vermerkt und hat einen schwerwiegenden Einfluß bei Neuernennungen von Saint Hill.
12. Eine Person, die zu einem Zeitpunkt, als ihrem Bereich der Zustand Emergency zugewiesen worden ist, befördert wird, erhält diese Beförderung nur vorläufig, doch wenn es ihr gelingt, die Statistiken des Postens in einer angemessenen Zeit nach oben zu bringen, wird diese Tatsache ebenfalls in den Personalakten des Büros von LRH vermerkt, aber es wird auch die Tatsache vermerkt, daß die Person schon zum Zeitpunkt der Emergency in dem Bereich war, und es muß jeglicher Verdacht beseitigt werden, daß die ursprüngliche Emergency nicht auf ihn oder sie zurückgeführt werden kann, bevor die Beförderung endgültig werden kann.

WIE MAN EINE EMERGENCY VERHINDERT

13. Akzeptieren Sie keine illegalen Anordnungen von irgend jemandem, die Policy widersprechen.
14. Lassen Sie nicht zu, daß die Anordnungen eines höherrangigen Vorgesetzten vom eigenen unmittelbaren Vorgesetzten verändert werden. Folgen Sie immer den Anordnungen der höherrangigen Person, und verlangen Sie, sie schriftlich zu sehen, wenn Sie Zweifel haben.
15. „Decken“ Sie niemals andere. Berichten Sie Verstöße schriftlich an Ethik.

16. Berichten Sie die illegalen Anordnungen eines unmittelbaren Vorgesetzten oder jedes Alter-is als ein Bemühen, den eigenen Job und dessen Statistiken zu gefährden.
17. Führen Sie Ihren eigenen Job buchstabengetreu aus.
18. Wenn Sie tatsächlich eine Policy nicht anwenden können, so berichten Sie das sofort an die Policy-Review-Sektion des Büros von LRH mit allen Daten (nicht Schlußfolgerungen), so daß es genau überprüft werden kann, und wenden Sie es inzwischen so gut an, wie Sie können.
19. Handhaben Sie Dev-T (off-line, off-origin, off-policy), indem Sie es an den Absender zurückschicken und es an Ethik berichten.
20. Wenn Sie Leute untätig herumstehen sehen, obwohl sie arbeiten sollten, so berichten Sie es an Ethik.
21. Berichten Sie Dinge, die der Verbesserung bedürfen, an ihren Sekretär oder an Ihren Führungsekretär.
22. Lassen Sie nicht zu, daß Ihnen die Technologie entgleitet, denn wenn die Technologie nicht mehr verwendet wird, ist das der einzig grundlegende Umstand in Ihrem Bereich der Organisation oder in der Organisation selbst, der verhindert, daß eine rasche Verbesserung eintritt. Berichten Sie jegliches Alter-is oder technische Unterlassungen oder Vergehen prompt an Ethik.
23. Tun Sie Ihre Aufgabe so gut Sie nur können, und lassen Sie abgesehen davon, daß Sie die notwendigen Berichte schreiben, den Rest Ihres Bereiches oder der Organisation vorankommen.
24. Wenn es Ihnen nicht gestattet wird, die Ihnen zugewiesene Aufgabe zu erfüllen, indem Sie davon weggezogen werden oder Ihnen Policy widersprechende Anordnungen gegeben werden oder einer Ihrer unmittelbaren Vorgesetzten Ihren Job mit illegalen Anweisungen oder Alter-is gefährdet, dann berichten Sie es an mein Büro in Saint Hill wie auch an Ihre eigene Ethik-Sektion, selbst wenn Sie sich zu diesem Zweck außerhalb der Organisation begeben müssen und außerhalb liegende Kanäle verwenden, um den Bericht (mit Ihrer Privatanschrift darauf) an mich zu schicken; denn es gibt keinen sichereren Weg dafür, einen Zustand von Emergency zustande zu bringen oder fortzusetzen, als es zu versäumen, die genauen Anordnungen zu befolgen, die herausgegeben wurden, um ihn zu beenden.

Wir haben jetzt die gesamte Welt zu handhaben. Wir müssen ein gutes Beispiel für Teamarbeit und Hingabe liefern, wenn wir Erfolg haben wollen.

Eine bunt zusammengewürfelte Bürgerwehr geht in einem Kampf eher unter als reguläre Truppen. Dabei sind die einzelnen Mitglieder der regulären Truppen, Mann für Mann, nicht einmal besser als jemand von der Bürgerwehr. Reguläre Truppen wissen aber, wie man als Team arbeitet. Sie haben Vertrauen zueinander. Und selbst wenn sie rein zahlenmäßig unterlegen sind, erringen sie den Sieg über einen Pöbelhaufen einfach durch Kooperation und Disziplin, die untereinander herrscht.

Wir sind zahlenmäßig sehr wenig, vergleicht man es mit 2 1/2 Milliarden Wogs. Technisch gesehen können wir es auf der ganzen Welt leicht schaffen, WENN wir ein Team mit hoher Präzision in einer überlegen organisierten Organisation sind.

In dem Augenblick, in dem ich diesen Policybrief schreibe, handhaben wir in der Case-Cracker-Sektion in Saint Hill jeden Fall von psychotischem oder neurotischem Zustand bis zum Release in 8 bis 35 Stunden.

Die technische Auswirkung dieser Tatsache allein reicht aus, um die mangelhaften Organisationen der Menschheit in Fetzen zu reißen.

Dieser Tatsache (die allein schon ausreicht), fügen Sie die wirkliche Leistung dessen hinzu, was echtes Clearing bewirkt. Einmal mehr hört der Mensch auf, so wie er bisher bekannt war, zu bestehen.

Dem fügen Sie die obere Struktur von OT hinzu, und so verschwindet ein aberriertes Universum.

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 am 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, jegliche Emergency, die in unserer Mitte entsteht, zu erkennen, zuzuweisen und zu handhaben.

L. RON HUBBARD
Gründer

Hinweis: Die Organisationen der Menschheit haben nie die Notwendigkeit für Statistiken und das Entdecken einer Emergency oder ihre Anzeichen erkannt. Daher hat ein Regierungsbüro beispielsweise in einem Zustand von Emergency das Recht, was immer es will, zu kaufen (und somit wird die Regierung zu Fall gebracht, da Leute, die Emergency hervorbringen, immer erst haben müssen, bevor sie etwas tun können), und es wird ihm als

HCOPL 30.4.65
korr. u. wiederhrsg.
11.10.85

-6-

Lösung angeboten, mehr und mehr Personal einzustellen, „um die Arbeit zu bewältigen“, obwohl es das Dev-T derjenigen war, die schon da waren, das den Zustand Emergency bewirkt hat. Infolgedessen muß man sich darüber klar werden, daß man niemals mehr und mehr Personal einstellen darf, wenn eine Statistik nach unten geht. Man muß die Situation ändern, nicht die Anzahl derjenigen vergrößern, die darin verwickelt sind. Das sagt uns sofort, daß der Mensch in seinen größten Büros am wenigsten effektiv ist. Und daß seine erfolgloseste Organisation seine größte sein muß – Sie haben es – die Regierung. Eine Organisation sollte nur an Größe zunehmen, wenn sich die Dinge bessern, und niemals, wenn sie sich verschlechtern.

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:wmc:rd:gm;
Übers.:ES/MJ/JS:mj:hs:la
Übersetzung genehmigt
vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 15. DEZEMBER 1965R
REVIDIERT 25. JULI 1987

Wiederver-
vielfältigen
Tech/Qual
Akademie-Studenten
Interns

(Dieser PL wurde revidiert, um ihn an seitdem
herausgegebene Policies anzugleichen. Diese
Regeln wurden ursprünglich 1965 in Saint Hill
eingeführt. Revisionen in dieser Schriftart.)

Technische Abteilung - Qualifikationsabteilung

RICHTSCHRUR DER STUDENTEN FÜR ANGEMESSENES VERHALTEN

Ref.:

HCO PL 7. Febr. 65 korr. u. wiederhrsg. 12.10.85	KSW-Serie 1 DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN
HCOB 30. Okt. 78R rev. 3.8.83	KURSE - IHRE IDEALE SZENE
HCO PL 16. Apr. 65 wiederhrsg. 12.4.83	KSW-Serie 22 DIE „VERBORGENE DATENLINIE“
HCO PL 22. Juli 82 korr. u. wiederhrsg. 4.10.85	WISSENSBERICHTE
HCO 9. Febr. 79R II rev. 23.8.84	KSW-Serie 23R WIE MAN MÜNDLICHE TECH ÜBERWINDET - CHECKLISTE
HCO PL 15. Febr. 79 wiederhrsg. 12.4.83	KSW-Serie 24 MÜNDLICHE TECH: STRAFEN
HCO PL 5. Okt. 66	STUDENTENABSCHLUSS, URLAUB, GEBLOWTE STUDENTEN
HCO PL 11. Aug. 67	ZWEITE DYNAMIK-REGELN

ALLGEMEINES

1. Halten Sie sich während der Dauer des Kurses vollständig an den Kodex eines Scientologen, und verhalten Sie sich zu allen Zeiten so, wie es sich für einen Scientologen geziemt.
2. Essen und schlafen Sie genug. Frühstücken Sie auf jeden Fall, bevor Sie zum Unterricht und in die Morgen-Session gehen.
3. Wenn Sie ein Preclear sind, so seien Sie einer, nicht ein Student oder ein Auditor. Wenn Sie ein Auditor sind, so seien Sie ein Auditor, nicht ein Student oder ein Preclear. Wenn Sie im Klassenraum und bei Vorträgen sind, so seien Sie ein Student, nicht ein Auditor oder ein Preclear.
4. Sprechen Sie sich all Ihre Withholds, die Ihnen bewußt sind, vom Herzen. Sie sollten sich eindeutig darüber klar sein, daß abso-

lut keine Hoffnung auf Fallverbesserung für Sie besteht, wenn Sie diese Ihnen bewußten Withholds Ihrem Auditor gegenüber nicht aussprechen.

5. Wenn Sie etwas nicht wissen oder in bezug auf Kursdaten in einer Verwirrung sind, so fragen Sie einen Überwacher oder schicken einen Mitteilungszettel. Fragen Sie nicht andere Studenten, weil dies sich progressiv verschlimmernde Fehler in den Daten schafft, und zu verbaler Tech einladen kann.
6. Die Studenten dürfen nur das Münz-Telefon benutzen, und dies nur außerhalb der Unterrichtszeit.
7. Sie müssen eine „Urlaubsrouting-Form für Studenten“ abschließen, um eine Abwesenheit vom Kurs bewilligt zu bekommen. Wenn Sie glauben, daß Sie einen Urlaub benötigen, sprechen Sie den Kursüberwacher darauf an, und melden Sie dies so frühzeitig wie möglich an. Er wird sich darum kümmern, daß Sie auf die Routing-Form gesetzt werden.

AUDITING

8. Konsumieren Sie 24 Stunden vor jeder Kursperiode, für die Sie eingetragen sind, keinerlei alkoholischen Getränke.
9. Nehmen Sie während der Dauer des Kurses keinerlei Drogen, Antibiotika, Aspirin, Barbitursäurepräparate, Opiate, Beruhigungsmittel, Schlafmittel oder medizinische Anregungsmittel, und lassen Sie weder sich selbst noch irgendeinem anderen Studenten dergleichen verabreichen, außer Sie haben die Genehmigung des D of T und des Fallüberwachers.
10. Geben Sie unter keinen Umständen irgend jemandem irgendwelches Auditing, wenn Sie nicht die direkte Genehmigung des D of T und des Fallüberwachers haben (ausgenommen von dieser Regel sind Notbeistände).
11. Empfangen Sie von niemandem und unter keinen Umständen irgendwelches Auditing, wenn nicht die ausdrückliche Genehmigung des D of T und des Fallüberwachers vorliegt.
12. Unternehmen Sie während des Kurses zu keiner Zeit und unter keinen Umständen irgendwelches „Selbst-Auditing“.
13. Nehmen Sie keinerlei Behandlung, Anleitung oder Hilfe von irgend jemandem in den Heilwissenschaften entgegen, d.h. von einem Arzt, Zahnarzt usw., wenn Sie nicht die Zustimmung des D of T, des Fallüberwachers und des Ethik-Officers haben. (Ausgenommen von dieser Regel ist Notbehandlung, wenn der D of T nicht erreichbar ist.)
14. Unternehmen Sie, während Sie auf dem Kurs sind, keinerlei Riten, Zeremonien, Praktiken, Übungen, Meditationen, Diäten, Ernährungstherapien oder irgendwelche ähnlichen okkulten, mystischen, religiösen, naturheilkundlichen, homöopathischen oder chiropraktischen Behandlungen oder irgendwelche anderen Heilungs- oder geistigen Therapien, wenn Sie nicht die ausdrück-

liche Genehmigung des D of T, des Fallüberwachers und des Ethik-Officers haben.

15. Besprechen Sie Ihren Fall, Ihren Auditor, Ihre Überwacher, Ihre Klassenkameraden, L. Ron Hubbard, das Org-Personal oder die Org mit niemandem. Sparen Sie sich Ihre unfreundlichen oder kritischen Gedanken für Ihre Auditing-Sessions auf, oder greifen Sie Beschwerden mit einem der Überwacher und/oder mit einem Wissensbericht, wie er im HCO PL 22. Juli 82, WISSENSBERICHTE, dargelegt ist, auf.
16. Lassen Sie sich in keine 2. Dynamik-Aktivitäten ein, die das Auditing oder Training eines anderen Scientologen unterbrechen oder behindern könnten. (Ref.: HCO PL 11. Aug. 67, DIE ZWEITE-DYNAMIK-REGELN)
17. Folgen Sie, wenn Sie der Auditor sind, in allen Sessions dem Auditoren-Kodex.
18. Befolgen Sie die technische Verfahrensweise, wie sie auf dem Kurs beschrieben wird, exakt und präzise.
19. Machen Sie auf Ihren Auditing-Berichtsformularen zu allen Zeiten nur ehrliche Angaben. Schreiben Sie jeden Prozeß, der auditiert wird, die Veränderungen des Tonarms und die Zeiten, die Empfindlichkeitseinstellung, die Cognitions Ihres Preclears und jegliche Veränderungen des physischen Erscheinungsbildes, der Reaktionen und des Kommunikationsniveaus und irgendwelche anderen Dinge, die Sie bei Ihrem Preclear beobachten, auf.
20. Legen Sie nach einer jeden Session sämtliche Berichte in den Folder Ihres Preclears. Der Examiner wird das Auditing, das Sie durchgeführt haben, überprüfen, bevor Sie Ihr Zertifikat erhalten.
21. Ein Student darf seinen eigenen Auditing-Folder oder den eines anderen PCs oder Pre-OTs nicht lesen, außer er auditiert diesen PC oder Pre-OT.

GRUNDSTÜCK UND GEBÄUDE

22. Machen Sie keinerlei unangemessenen Lärm, weder im Haus, noch wenn Sie den Unterricht verlassen.
23. Benutzen Sie zum Betreten und Verlassen des Grundstückes oder Gebäudes die dafür vorgesehenen Eingänge.

RÄUMLICHKEITEN

24. Machen Sie Ihre Zigaretten nicht in den Plastik-Papierkörben oder auf dem Fußboden aus.
25. Bewahren Sie alle Ihre Bulletins, Ihr ganzes Material und Ihre persönlichen Besitzgegenstände in dem Raum auf, der Ihnen zugeteilt worden ist, und halten Sie Ihren Raum sauber und ordentlich.

26. Das Rauchen ist den Studenten nur während der Pausen erlaubt, und dann nur außerhalb aller Studier- und Auditing-Räume.
27. Der Korb mit der Aufschrift „Studenten-In“ ist der Korb, in den alle Kommunikationen, Bulletins oder Post an Studenten plazierte werden. Überprüfen Sie diesen Korb jeden Tag, um festzustellen, ob Sie irgendwelche Mitteilungen erhalten haben.
28. Berichten Sie alle Beschädigungen an Eigentum oder Hab' und Gut, die auf dem Kurs verwendet werden, und geben Sie es ab. Hüten Sie Grundstück und Gebäude, und halten Sie sie in gutem Zustand.
29. In den Klassenzimmern dürfen zu keiner Zeit irgendwelche Nahrungsmittel aufbewahrt oder gegessen werden.

STUNDENPLÄNE

30. Seien Sie zum Unterricht und zu allen zeitlichen Vereinbarungen pünktlich.
31. Kaufen Sie alle Bücher, die Sie brauchen, vom *Buchladenleiter*, bevor Sie sie für einen Kurs oder einen Kursabschnitt benötigen.
32. Halten Sie alle Stundenpläne genau ein.
33. Studieren und arbeiten Sie während Ihrer Unterrichtszeit und *außerhalb des Unterrichts*. Es gibt eine Menge zu studieren und eine Menge, worauf Sie ausgeprüft werden müssen, um einen Kursabschluß zu bekommen. Sie können es sich nicht leisten, Zeit zu verlieren.

L. RON HUBBARD
Gründer

Revision unterstützt durch
die LRH-Einheit für
technische Forschung und
Zusammenstellungen

Als offizielle
Kirchenrichtlinie
angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:RTRC:emp.cden.rw.ja
Übers.:EJ/RH/GH/GF:ivdb:gh
Übersetzung genehmigt vom
I/A Officer CLO EU

HCO-POLICYBRIEF VOM 15. DEZEMBER 1965

Wiedervervielfältigen

ETHIKZETTEL

Wenn jemand einen Ethikzettel (Anm. d. Übers.: engl. "ethics chit") erhält, von dem der Empfänger glaubt, er sei inkorrekt, so besteht die Antwort nicht darin, einen anderen Ethikzettel auszustellen, der die Person bezeichnet, die den ersten Zettel ausgestellt hat. Eine solche Handlung ruft einfach einen Teufelskreis von Ethikzetteln hervor, die zwischen zwei Personen hin- und hergehen.

Der Zweck von Ethik besteht darin, Technologie und Policy zur Anwendung zu bekommen und die Organisation zum Laufen zu bekommen, und nicht darin, Feuergefechte zu beginnen. Erhält irgend jemand einen Ethikzettel, so sollte er oder sie sich zuerst einmal genau seine/ihre Handlungen anschauen und sehen, was gemacht werden muß, um eine Wiederholung des Vergehens zu vermeiden.

Hält die Person jedoch nach sorgfältiger Überlegung den Ethikzettel für wirklich ungerechtfertigt, so sollte sie höflich dem Ethik-Officer Bericht erstatten, und kurz die Gründe angeben, die womöglich mit Daten belegt sind, und darum bitten, daß der Zettel zurückgezogen wird.

Ist Ethik angesichts der erhaltenen Daten zufriedenstellend überzeugt, daß der Zettel zu Unrecht ausgestellt wurde, so kann er/sie den Zettel und die Erklärung an den Aussteller zurückschicken und darum bitten, daß der Zettel zurückgezogen wird. Entscheidet der Aussteller des Zettels nun, den Zettel zurückzuziehen, nachdem er die Erklärung gesehen hat, so schickt er sie an Ethik zurück und verlangt die Aufhebung, und Ethik entfernt den Zettel aus der Akte.

Ist die Person, die den Zettel ausgestellt hat, nicht mit der Erklärung zufrieden, so sollte der Zettel nicht zurückgezogen werden. Der Aussteller schickt die Meldung und den Zettel zurück an den Ethik Officer, wobei "Zurück an Ethik-Akte" darauf vermerkt ist. Ethik informiert den Empfänger und ordnet es ein. In diesem Fall kann der Empfänger, wenn er will, per Mitteilung an den Ethik Officer appellieren und eine Anhörung verlangen. Daraufhin ruft der Ethik Officer den Aussteller und den Empfänger in sein Büro (wenn nicht der Aussteller ein Sekretär oder darüber ist) und nimmt sich nur die Tatsachen vor, die in der Mitteilung des Empfängers an Ethik dargelegt sind, und führt eine rasche Untersuchung durch.

Der Ethik Officer trifft sodann eine der folgenden Regeln-

gen:

1. Läßt den Ethikzettel zerstören.
2. Läßt den Ethikzettel zerstören, wenn er feststellt, daß der Zettel achtlos oder unrichtig ausgestellt worden war (wobei er sich die Tatsachen vor Augen hält, welche Informationen dem Aussteller zum Zeitpunkt des Ausfertigungs verfügbar waren), zeigt die Inkorrektheit dem Aussteller an und ordnet jegliche nötigen Checkouts auf diesbezügliche Policybriefe an, die verletzt wurden, um den Aussteller im Hinblick auf zukünftige policygemäße Handhabung zu korrigieren.
3. Falls er entdeckt, daß der Zettel ein willentlich und wissentlich falscher Bericht war, beruft er eine Ethik-Anhörung über den Aussteller ein (nicht für das Ablegen zu den Akten, sondern nur für den willentlich und wissentlich falschen Bericht); oder falls der Aussteller Direktor oder darüber ist, beruft er eine Ethik-Anhörung für Führungskräfte ein, die vom Office of LRH via den HCO-Gebietssekretär einberufen werden muß.
4. Ordnet an, daß der Zettel in der Akte bleibt.
5. Nimmt sich alle Ethikzettel des Empfängers vor und hält eine dementsprechende Anhörung ab.

Ist der Aussteller ein Sekretär oder höher, so finden sich der Ethik Officer und der Empfänger für die Anhörung in seinem Büro ein, und zwar nach Vereinbarung. Aber ein Sekretär oder höher braucht die Vereinbarung überhaupt nicht zu gewähren, wenn er das für richtig hält. In einem solchen Fall wird die Anhörung ohne den Urheber im Ethik-Büro durchgeführt.

Keine Person darf bestraft werden, weil sie einen Ethikzettel ausgestellt hat.

Dieser Policybrief gilt rückwirkend ab diesem Datum. Mit anderen Worten: es kann gegen alte Zettel wie oben Einspruch erhoben werden.

L. RON HUBBARD

LRH: emp. rd; Übers.:.../MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 23. DEZEMBER 1965RA

(Ersetzt den HCO-Policybrief vom 7. März 65,
Ausgabe I. Er wurde ursprünglich unter dem
falschen Datum vom 1. März 65 herausgegeben.)

REVIDIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN

AM 10. SEPTEMBER 1983

Allgemeines
Non-Remimeo
An der öffentlichen
Anschlagtafel aufzuhängen
Alle Orgs
Alle Missionen
International Justice Chief
(„Internationaler Leiter für
Rechtsangelegenheiten")
Senior-HCO-Netzwerk
Alle HCOs
MAAs
Ethik-Officers

Dieser Policybrief wurde revidiert und wiederherausgegeben, um: a) die ausführliche und vollständige Liste der Schwerverbrechen (unterdrückerischen Handlungen) zu geben, b) zu klären, welche Rechte jemand hat, der zur unterdrückerischen Person erklärt wurde, und welche er nicht hat, und um die verwaltungsgemäße Handhabung solcher Personen zu geben, damit die Kirche und ihre Organisationen und einzelne Scientologen vor unterdrückerischen Handlungen geschützt werden, und c) diese Ausgabe auf den neuesten Stand zu bringen, um die organisatorischen Veränderungen aufzuzeigen, da nun bei der Handhabung von unterdrückerischen Personen oder Gruppen die Genehmigung von höheren Ethik- und Rechts-Terminalen benötigt wird.

(HCO-Abteilung 1)

ETHIK

UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN

UNTERDRÜCKUNG VON SCIENTOLOGY UND SCIENTOLOGEN

(Vgl.:

HCOB	10. Sept. 83	PTS-SEIN UND DAS ABBRECHEN DER VERBINDUNG
TONBAND:	6505C18,	ORGANISATION UND ETHIK
	SH Spec 61	
TONBAND:	6506C08,	HANDHABUNG DER PTS-PERSON
	SH Spec 63	
TONBAND:	6608C02,	UNTERDRÜCKER UND SCHWERE AUDITIER-FEHLER
	SH Spec 73	

TONBAND: 6608C25,	DIE ANTISOZIALE PERSÖNLICHKEIT
SH Spec 78	
HCOB 27. Sept. 66	DIE ANTISOZIALE PERSÖNLICHKEIT
HCOB 24. Apr. 72	C/S-Serie Nr. 79
Ausgabe I	PTS-INTERVIEWS
HCOB 10. Aug. 73	PTS-HANDHABUNG
HCOB 31. Dez. 78	ABRISS DER PTS-HANDHABUNG
Ausgabe II	
HCOB 31. Dez. 78	UNTERWEISUNG DER PTS-PERSON -
Ausgabe III	DER ERSTE SCHRITT ZUR HANDHABUNG:
	PTS-C/S-1
HCO PL 20. Okt. 81R	DIE HANDHABUNG DES PTS-TYP A
HCOB 8. März 83	DAS HANDHABEN VON PTS-SITUATIONEN
HCOB 17. Apr. 72	C/S-Serie Nr. 76
	DAS FALLÜBERWACHEN EINES PTS-
	RUNDOWNS)

Aufgrund der äußersten Wichtigkeit unserer Aufgabe habe ich daran gearbeitet, einige der grundlegenden Hindernisse zu beseitigen, die sich unserem Fortschritt in den Weg stellen.

Das hauptsächliche Hindernis, das höher als alle anderen Hindernisse aufragt, ist die Verstimmung und Aufregung, die wir mit POTENTIELLEN SCHWIERIGKEITSQUELLEN (PTS-Personen) und ihrer Beziehung zu unterdrückerischen Personen oder Gruppen haben.

Eine POTENTIELLE SCHWIERIGKEITSQUELLE ist als eine Person definiert, die - während sie in Scientology oder als PC aktiv ist - dennoch mit einer Person oder Gruppe, welche eine unterdrückerische Person oder unterdrückerische Gruppe ist, in Verbindung bleibt.

Bei einer UNTERDRÜCKERISCHEN PERSON oder GRUPPE handelt es sich um eine Person oder Gruppe, die aktiv danach strebt, die Scientology oder einen Scientologen durch unterdrückerische Handlungen zu unterdrücken oder zu schädigen.

UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN sind Handlungen, die darauf berechnet sind, Scientology oder einen Scientologen zu behindern oder zugrunde zu richten; diese Handlungen sind in diesem Policybrief ausführlich aufgeführt.

Ein Scientologe, der sich in der Situation verfängt, in der Scientology aktiv zu sein, während er noch immer mit einer unterdrückerischen Person oder Gruppe in Verbindung steht, bekommt dadurch ein gegenwärtiges Problem von ausreichender Größenordnung, daß Fallgewinn verhindert wird, da nur ein PTP den Fortschritt eines Falles zum Stillstand bringen kann. Nur ARC-Breaks verschlechtern einen Fall. Zu dem PTP kommen noch ARC-Breaks mit der unterdrückerischen Person oder Gruppe hinzu. Das Ergebnis ist kein Gewinn oder die Verschlechterung eines Falles aufgrund der unterdrückerischen Verbindung in der Umgebung. Jeder Scientologe kann sich vermutlich aus seiner eigenen Erfahrung an einige solche Fälle und die darauffolgende Aufregung und Verstimmung bei ihnen erinnern.

Es kann nichts Nutzbringendes geschehen, bis die Umgebung gehandhabt ist. Ganz im Gegenteil. Bei den empörendsten solcher Vorfälle verschlechterte sich der Fall des Scientologen, und die unterdrückerische Person oder Gruppe schickte ständig verdrehte oder falsche Berichte an die Presse, Polizei, Behörden und die Öffentlichkeit im allgemeinen.

Wenn die PTS-Person, der Preclear, der hierin gefangen ist, nicht dazu gebracht werden kann, etwas in bezug auf die Umgebung zu unternehmen, um die Situation zu beenden, dann hat man einen PC oder Scientologen, der vielleicht einen Cave-in erleidet oder squirrelt, weil er keinen Fallgewinn bekommt, und man hat auch eine feindselige Umgebung für Scientology.

Dieser Policybrief gibt die Mittel an und setzt die Richtlinien dafür fest, wie man erreicht, daß die oben genannte Situation in Ordnung gebracht wird.

Eine Potentielle Schwierigkeitsquelle darf kein Prozessing erhalten, bis die Situation gehandhabt ist.

Unterdrückerische Personen oder Gruppen geben ihre Rechte als Scientologen durch eben diese von ihnen begangenen Handlungen auf und dürfen nicht die Vorteile durch die Kodizes der Kirche haben.

Die Familienmitglieder und Anhänger einer unterdrückerischen Person oder Gruppe dürfen kein Prozessing erhalten. Es spielt keine Rolle, ob sie Scientologen sind oder nicht. Wenn Familienmitglieder oder Anhänger einer unterdrückerischen Person oder Gruppe wissentlich auditiert werden, dann ist jeder Auditor, der das macht, eines Vergehens schuldig. (Vgl.: HCO-Policybrief vom 7. März 1965, Ausgabe III, VERGEHEN UND STRAFEN.)

Eine Potentielle Schwierigkeitsquelle, die es wissentlich zuläßt, daß sie selbst oder die unterdrückerische Person auditiert wird, ohne den Auditor oder Scientology-Autoritäten zu informieren, macht sich eines Verbrechens schuldig. (Vgl.: HCO-Policybrief vom 7. März 1965, Ausgabe III, VERGEHEN UND STRAFEN.)

UNTERDRÜCKERISCHE HANDLUNGEN

Unterdrückerische Handlungen sind definiert als Handlungen oder Unterlassungen, die unternommen werden, um Scientology oder Scientologen wissentlich zu unterdrücken, einzuschränken oder zu behindern.

Solche unterdrückerische Handlungen umfassen:

1. Jegliche Schwerverbrechen (wie z.B. Mord, Brandstiftung usw.) an Personen oder Besitz.

2. Sexuelles oder sexuell abnormes Verhalten, das sich nachteilig auf das Wohlergehen oder den guten Geisteszustand eines Scientologen auswirkt, der im Status guten Ansehens ist oder der unter dem Schutz der Scientology steht, wie z.B. ein Student oder ein Preclear.
3. Angedrohte oder durchgeführte Erpressung von Scientologen oder Scientology-Organisationen; in diesem Fall gelangt das Verbrechen, das für die Zwecke der Erpressung genutzt wird, vollständig außerhalb der Reichweite der Ethik, und die Person, die erpreßt wird, wird durch die Tatsache der Erpressung von der Schuld freigesprochen, es sei denn, das Verbrechen wird wiederholt.
4. Die Waren- und Dienstleistungszeichen der Dianetik und Scientology zu verwenden, ohne die ausdrückliche Genehmigung oder Lizenz vom Besitzer der Waren- und Dienstleistungszeichen oder ihrer autorisierten Lizenznehmer zu haben.
5. Das Verfälschen von Aufzeichnungen.
6. Daten gegen Scientology fälschlich oder in verallgemeinerter Form oder ohne persönliches Wissen der Angelegenheiten, über die man Aussagen macht, zu bezeugen oder zu geben.
7. Das Organisieren von Splittergruppen, die von Scientology-Praktiken abweichen, während man es immer noch Scientology oder etwas anderes nennt.
8. Das Organisieren einer Splittergruppe, um Scientology-Daten oder irgendeinen Teil davon zu verwenden, um Leute von der Standard-Scientology abzulenken.
9. Das Verwenden der Scientology (oder entstellter und abgeänderter Technologie, wobei man sie trotzdem Scientology nennt) in schädlicher Weise, so daß eine Org, Gruppe oder Scientology selbst in Verruf gebracht werden.
10. Abgeänderte technische Daten oder Informationen oder Ausbildungs- oder Verwaltungs-Verfahren herauszugeben, wobei man es Scientology oder etwas anderes nennt, um Leute hinsichtlich des wahren Ursprungs und der wahren Glaubenssätze und Praktiken der Scientology zu verwirren oder irreführen.
11. Unautorisierte Verwendung der Materialien von Dianetik und Scientology.
12. Das Besitzen, Verwenden, Kopieren, Drucken oder Veröffentlichlichen vertraulicher Materialien von Dianetik und Scientology, ohne die ausdrückliche Genehmigung oder Lizenz des Autors der Materialien oder seiner autorisierten Lizenznehmer zu haben.

13. Sich oder andere fälschlich als den Ursprung (Urheber) der Scientology- oder Dianetik-Technologie zu bezeichnen oder hinzustellen; oder irgendeine Position, die man als Mitarbeiter und/oder in der Öffentlichkeit erlangt hat, zu verwenden, um Materialien, die nicht vom Urheber stammen, fälschlich dem Urheber zuzuschreiben, oder um Materialien, die nicht vom Urheber stammen, fälschlich als autorisierte Scientology- oder Dianetik-Technologie hinzustellen.
14. Handlungen, die darauf berechnet sind, die Waren- und Dienstleistungszeichen von Dianetik und Scientology rechtlich oder auf andere Weise zu mißbrauchen, abzuwerten oder abzuändern.
15. Absichtliche und nicht genehmigte Abänderung von LRH-Technologie, -Richtlinien, -Ausgaben oder -Checksheets.
16. Das Entwickeln und/oder Verwenden von Squirrel-Prozessen und -Checksheets.
17. Wissentlich falsches Zeugnis abzulegen, das irreführend oder verallgemeinert ist oder nicht auf persönlichem Wissen basiert, um einen Scientologen zu gefährden.
18. Öffentliche Verwerfung oder Verleugnung der Scientology oder von Scientologen, die bei den Organisationen der Scientology den Status guten Ansehens haben.
19. Öffentliche Äußerungen gegen Scientology oder Scientologen; dies umfaßt jedoch nicht Äußerungen gegenüber Komitees der Beweisaufnahme (Comm Evs), die ordnungsgemäß einberufen sind.
20. Gesetzgebung oder Verordnungen, Vorschriften oder Gesetze, welche auf die Unterdrückung der Scientology ausgerichtet sind, vorzuschlagen, zu empfehlen oder dafür zu stimmen.
21. Scientologen wegen der Ausübung der standardgemäßen Scientology für schuldig zu erklären.
22. Vor staatlichen oder öffentlichen Untersuchungen der Scientology feindlich Zeugnis abzulegen, um die Scientology zu unterdrücken.
23. Das Berichten von Scientology oder Scientologen an zivile Behörden oder die Androhung einer solchen Berichterstattung in der Bemühung, Scientology oder Scientologen darin zu unterdrücken, standardgemäße Scientology zu praktizieren oder zu empfangen.
24. Einen Zivilprozeß gegen irgendeine Scientology-Organisation oder irgendeinen Scientologen einzuleiten, ein-

schließlich wegen der Nichtzahlung von Rechnungen oder des Versäumnisses der Rückerstattung, wenn man nicht zuerst den International Justice Chief auf die Angelegenheit aufmerksam gemacht hat und eine Antwort erhalten hat.

25. Die Rückzahlung aller Gebühren zu verlangen, die für Standard-Ausbildung oder -Prozessing bezahlt wurden, welches tatsächlich erhalten oder teilweise erhalten wurde und immer noch erhältlich ist, aber nur nicht geliefert wurde, weil die Person, die die Rückerstattung verlangt, wegging; (die Gebühr muß zurückerstattet werden, aber dieser Policybrief findet Anwendung).
26. Anti-Scientology-Briefe an die Presse zu schreiben oder Daten, die sich gegen Scientology oder Scientologen richten, an die Presse zu geben.
27. Fortgesetzte Mitgliedschaft in einer abweichenden Gruppe.
28. Fortgesetzt einer Person oder Gruppe anzuhängen, die vom HCO zu einer unterdrückerischen Person oder Gruppe erklärt worden ist.
29. Eine Person, die nachweislich unterdrückerischer Handlungen schuldig ist, nicht zu handhaben oder sich nicht von ihr loszusagen und nicht die Verbindung mit ihr abzubrechen.
30. Bei Anti-Scientology-Gruppen oder -Personen beschäftigt zu sein.
31. Versammlungen von Personalmitgliedern oder Feldauditoren oder der Öffentlichkeit einzuberufen, um Scientology in die Hände von unbefugten Personen oder Leuten zu geben, die sie unterdrücken werden oder sie abändern werden oder die nicht dafür bekannt sind, den Standardlinien und -Verfahren zu folgen.
32. Auf Betreiben von feindlichen Kräften hin eine Scientology-Gruppe oder -Organisation oder Scientology-Personal zu unterwandern, um Unzufriedenheit oder Proteste zu schüren.
33. Meuterei.
34. Danach zu streben, einen Bereich der Scientology abzuspalten und ihm eine korrekt eingesetzte Führung zu verweigern, um persönlichen Profit oder persönliche Macht zu erreichen oder die „Organisation vor den Führungskräften der Scientology zu retten“.
35. Bösesartiges Verbreiten von Gerüchten, um die Autorität oder das Ansehen von Führungskräften oder der führenden Namen von Scientology zu zerstören oder eine Position zu „schützen“.

36. Einen Scientologen auf Verlangen der Zivil- oder Strafrechtsbehörden auszuliefern, ohne vertretbaren Schutz zu geben oder gesetzlichen Protest einzulegen.
37. Geld oder Gefälligkeiten dafür entgegenzunehmen, Scientology oder Scientologen zu unterdrücken, oder sich dazu ermutigen zu lassen.
38. Eine Org-Position oder eine Org-Kommunikationslinie zu benutzen, um eine private Praxis aufzubauen, die Org-Studenten, -PCs und/oder -Mitarbeiter von den Org-Linien weggleitet.
39. Schwerer Bruch bei kirchlichen Pflichten und/oder Treuhandpflichten als Führungskraft oder Körperschaftsbeauftragter irgendeiner Scientology- oder Dianetik-Organisation, der zu schwerem Schaden oder Verlust der Scientology oder der Organisation geführt hat oder der die Scientology oder die Organisation in Verruf gebracht hat.
40. Scientology-Linien für persönlichen Gewinn in solcher Weise zu benutzen, daß ernsthafte Störungen in der Organisation verursacht werden oder der Strom der Öffentlichkeit die Brücke hinauf blockiert wird.
41. Die Versandlisten von Scientology- oder Dianetik-Organisationen für persönlichen Profit oder Gewinn zu verwenden.
42. Das Einstellen von Org-Mitarbeitern zum Schaden der Produktion oder der Einrichtung der Organisation.
43. Irgendeine Person, Gruppe, Organisation, Mission oder andere Einheit oder Stelle aus irgendeinem Grund oder Zweck, außer denjenigen, die ausdrücklich in den existierenden Kirchen-Richtlinien enthalten sind, mit PC-Folders, Ethikakten, Studentenakten, Rechnungsakten, CF-Akten, Auszügen von CF-Listen oder vollständigen CF-Listen, Auszügen von Adreßlisten oder vollständigen Adreßlisten der Organisation zu versorgen; oder solche Akten oder Listen irgendwelchen Personen, Gruppen, Organisationen, Missionen oder anderen Einheiten oder Stellen zu geben, die nicht von der Mutter-Kirche befugt sind oder bei ihr den Status schlechten Ansehens haben.
44. Anstrengungen, die darauf berechnet sind, Dienstleistungen der Kirche oder den Strom der Leute aus der Öffentlichkeit durch die Kirchen die Brücke hinauf ernsthaft zu stören.
45. Sich weigern, Mitarbeitern oder Leuten aus der Öffentlichkeit zu erlauben, auf der Brücke voranzuschreiten, oder Hindernisse auf der Brücke zu erschaffen, die einen solchen Fortschritt verhindern.
46. Offene und vorsätzliche Behinderung von Unternehmungen der Kirche oder das Stören von Vertrags- und anderen Pflichten der Kirche, so daß der Expansion oder den Aktivitäten der Kirche geschadet wird.

47. Verletzung oder Mißachtung von irgendeinem der 10 Punkte, die im HCO PL vom 7. Feb. 65, DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN, aufgeführt sind.
48. Verletzung von irgendeinem der 10 Punkte, die im HCO PL vom 17. Juni 70RA, DRINGEND UND WICHTIG, HERABSETZUNGEN DER TECHNOLOGIE, aufgeführt sind.
49. MUSICAL CHAIRS (ständiges Versetzen von Leuten in der Org), DIE DESTRUKTIVSTE EINZELAKTION GEGEN DIE STATISTIKEN EINER ORGANISATION. Eine dumme oder unterdrückerische Person wird Abteilung A zerreißen, um Personal für Abteilung B zu bekommen. (HCO PL 13. Juli 1974 II, Organisierungsserie Nr. 34, FUNKTIONIERENDE EINRICHTUNGEN) Diese Fehler werden schon seit langer Zeit gemacht, und sie tragen mehr dazu bei, eine Org zu zerstören, als jede andere Aktion: A) An einer Stelle ein Loch zu machen, um ein anderes Loch zu stopfen, B) eine Person in der Tech ausbilden, aber nicht für Verwaltung, und sie im Verwaltungsbereich einzusetzen, C) die Tech-Abteilungen als „Personalquelle“ zu verwenden, um andere Abteilungen mit Personal zu versorgen, D) schnelle Postenwechsel, E) Bereiche in einer Org unbesetzt zu lassen. Diese Fehler (oder Verbrechen) in bezug auf Personal verursachen, daß jeder Mitarbeiter in Form von geringerem Einkommen, geringerer Bezahlung, schlechteren Einrichtungen und geringerem Erfolg leidet. (HCO PL 29. Aug. 70 I, Personalserie Nr. 1, PERSONALVERSETZUNGEN KÖNNEN EINE ORGANISATION ZERSTÖREN.)
50. Lärm, das Stören von Sessions. Plötzliche, laute Geräusche, lautes Lachen, lautes Rufen, Pfeifen, laute Unterhaltung in einem Bereich, wo Sessions abgehalten werden. Da solcher Lärm Prozessing stört, werden Leute, die dies machen, an die Ethik-Sektion berichtet. Die folgenden Strafen werden sofort vollzogen; es gibt keine Einspruchsmöglichkeit: Ein Bericht bedeutet eine Suspendierung von der Ausbildung für eine Woche. Zwei Berichte bedeuten für den Übeltäter eine Erklärung zur unterdrückerischen Person. (HCO PL 31. Mai 1965, LÄRM, STÖREN VON SESSIONS)
51. Zusätze zum Kommunikationszyklus. Es sind keine Zusätze zum Auditing-Kommunikationszyklus erlaubt. Es ist eine schwerwiegende Sache, einen PC dazu zu bringen „seine Antwort klar zu machen“. Es ist tatsächlich eine Ethik-Angelegenheit und ist - falls es gewohnheitsmäßig gemacht wird - eine unterdrückerische Handlung, weil es jeglichen Gewinn vernichten wird. (HCOB 23. Mai 1971, Ausgabe X, Nr. 9 der Serie über die Grundlagen des Auditings, ZUSÄTZE ZUM KOMMUNIKATIONSZYKLUS)
52. Das Zurückhalten von hochwichtiger Information. Das Versperren von hochwichtigen technischen oder Management-Informationslinien in solcher Weise, daß Leuten Tech-Daten verweigert werden, daß verhindert wird, daß Studenten und PCs die Brücke hinaufgehen; oder Behinderun-

gen bei der Übermittlung, Bekanntgabe oder freien verteilung von hochwichtiger Information, so daß verhindert wird, daß sie in Form von Ergebnissen in der Öffentlichkeit und den Orgs ankommen; dies wird als Schwerverbrechen eingestuft.

53. Die Handlung, Mitarbeiter und andere darüber zu informieren, daß man seine Mitarbeit in einer Organisation aufgeben und weggehen will, ist hiermit ordnungsgemäß als unterdrückerische Handlung gekennzeichnet.

Wenn eine Person heimlich plant, wegzugehen und private Vorbereitungen dafür trifft, ohne die richtigen Terminale in der Org zu informieren, und abhaut (blowt) und nicht innerhalb einer angemessenen Zeitspanne zurückkommt, so wird automatisch eine Erklärung zur unterdrückerischen Person herausgegeben. Sollte sich als Folge davon herausstellen, daß irgendwelches Geld oder Eigentum der Organisation fehlt, so sind Schritte zur strafrechtlichen Anklage zu unternehmen. (Vgl.: HCO PL 7. Dez. 76, WEGGEHEN UND ABWESENHEITSERLAUBNIS)

54. Der folgende Verstoß gegen Policy ist das schwerste Verbrechen in der Technischen oder der Qualifikationsabteilung:

Nicht darauf zu bestehen, daß Interns des Hubbard-Beratungszentrums oder in der Technischen Abteilung angestellte Auditoren oder angestellte Auditoren oder Interns in der Qualifikationsabteilung für diejenigen Stufen und Aktionen, die sie verwenden werden, auf alle Prozesse und deren unmittelbare Technologie und auf die relevanten Policybriefe sternrangige Checkouts erhalten, bevor sie Preclears der Organisation auditieren dürfen; oder nicht darauf zu bestehen, daß Überwacher in der Technischen Abteilung und der Qualifikationsabteilung, die unterweisen oder prüfen, solche Checkouts erhalten; oder die Unterlassung solcher Checkouts zu tolerieren oder nicht auf der Anwendung dieser Richtlinie zu bestehen oder zu verhindern, daß diese Richtlinie voll in die Tat umgesetzt wird; oder die Anzahl der Checkouts oder die Listen von Materialien auf ein Minimum zu reduzieren. (Vgl.: HCO PL 8. März 1966, DRINGEND, SCHWERVERBRECHEN)

55. Falsche Gerüchte zu verbreiten, um Clears abzuwerten, oder üble Nachrede und verleumderische Aussagen über das angebliche Verhalten von Clears zu verbreiten - das ist ein Schwerverbrechen. (Vgl.: HCO PL 4. Aug. 1966, DIE ABWERTUNG VON CLEARS)

56. Es ist ein Schwerverbrechen, die grundlegenden Kommunikationslinien der Scientology abzuschneiden. Dies beinhaltet Fälle, wo durch Behinderung oder Nachlässigkeit das HGC oder Auditoren der Qualifikationsabteilung und Dianetik- oder Scientology-Studenten nicht ausreichend

mit technischen Materialien versorgt werden.
(HCO PL 12. Feb. 70RA, rev. 3. März 80, VERANTWORTUNG DES LRH-KOMMUNIKATORS UND HCO-FÜHRUNGSSEKRETÄRS FÜR LINIEN)

57. Wissentlich einen Auditing-Bericht zu verfälschen, um sich selbst kompetenter erscheinen zu lassen, als man ist, oder um Abweichungen von der C/S-Anweisung zu verbergen oder hochwichtige Daten auszulassen, die für das Fallüberwachen notwendig sind, was zu Verstimmungen bei einem Fall und zu Zeitverlust durch Untersuchungen seitens der Vorgesetzten führt - das wird durch ein Komitee der Beweisaufnahme geahndet, und falls die Sache über vernünftigen Zweifel hinaus erwiesen ist, wird eine Aufhebung aller Zertifikate und Auszeichnungen, eine Erklärung zur unterdrückerischen Person und ein Befehl zum Ausschluß aus der Kirche zur zwingenden Maßnahme. (Vgl.: HCOB 26. Okt. 76, Ausgabe I, C/S-Serie Nr. 97, DAS VERFÄLSCHEN VON AUDITING-BERICHTEN)
58. In einem Kursraum irgendeine der sechs out-ethischen Aktivitäten zuzulassen, die im HCO PL vom 30. Okt. 78R, KURSE - IHRE IDEALE SZENE, aufgeführt sind, ist ein Vergehen, das ein Komitee der Beweisaufnahme nach sich zieht; und Überwacher, D of Ts, Technische Sekretäre (Tech Secs), Qualifikationssekretäre oder MAAs (Ethik-Officers), die dessen schuldig befunden werden, werden Gegenstand einer Erklärung zur unterdrückerischen Person. (Vgl.: HCO PL 30. Okt. 78R, KURSE - IHRE IDEALE SZENE)
59. Wenn ein C/S für eine Stufe fallüberwacht, für die er nicht ausgebildet ist, so werden all seine Zertifikate suspendiert, alle Prämien werden ihm entzogen, und er muß auch alle Prämien zurückzahlen, die er jemals erhalten hat, während er als C/S Stufen fallüberwachte, für die er nicht ausgebildet war (Stufen oberhalb oder unterhalb seiner Klasse). Dies schränkt nicht die Strafen ein, die verhängt werden können und die eine Erklärung zur unterdrückerischen Person und Ausschluß aus der Kirche einschließen können. (Vgl.: HCOB 28. Jan. 79, QUALIFIKATIONEN EINES FALLÜBERWACHERS)
60. Jeder Mitarbeiter, der entweder mündlich oder durch seine Handlungen damit droht, seine Statistiken zusammenkrachen zu lassen, oder der seine Statistiken absichtlich zusammenkrachen läßt, um legale oder policygemäße Befehle oder Ethik-Aktionen zu vermeiden, muß sofort zur unterdrückerischen Person erklärt werden.
61. Es ist ein Schwerverbrechen (eine unterdrückerische Handlung), wenn ein Mitarbeiter wissentlich oder unwissentlich die Buchvorräte der Org verschwendet oder bewirkt, daß sie verschwendet werden oder an ihnen herumgepfuscht wird.

Es ist weiterhin ein Schwerverbrechen, wenn ein Mitarbeiter, ein Buchladenleiter oder eine Führungskraft nicht die nötigen

Vorsichtsmaßnahmen für den Schutz und die richtige Verwendung der Buchvorräte der Org trifft.

62. Es ist ein Schwerverbrechen, die Scientology öffentlich zu verlassen.
63. Jede wiederholte oder fortwährende Verletzung der fünf Punkte von Out-Studierttechnologie, die im HCO PL vom 4. April 1972R, ETHIK UND STUDIERTECHNOLOGIE, aufgeführt sind; nach zwei Ethik-Gerichten für die Verletzung dieser Punkte wird veranlaßt, daß die Person ein Komitee der Beweisaufnahme erhält, unter der Anklage, eine Handlung oder eine Unterlassung begangen zu haben, um Scientology oder Scientologen wissentlich zu unterdrücken, herabzusetzen oder zu behindern; und falls die Person über vernünftigen Zweifel hinaus für schuldig befunden wird, kann sie zur unterdrückerischen Person erklärt und aus der Kirche ausgestoßen werden - mit den vollen Strafen, die dies nach sich zieht. (Vgl.: HCO PL 4. Apr. 72R, Ausgabe III, ETHIK UND STUDIERTECHNOLOGIE)
64. Technologie oder Verfahren abzuändern und zu mißbrauchen, um die Entdeckung von Withholds zu verhindern, ist als unterdrückerische Handlung klassifiziert. Dies tritt in vielen Bereichen auf: Ausgaben verändern oder verlieren, Ausgaben in BTB- oder BPL-Form herausgeben, welche inkorrekte und irreführende Daten enthalten, Leute, die bekanntermaßen kriminell oder inkompetent sind auf Ausbildungsposten setzen, mündliche Tech oder jegliche anderen Handlungen, die verhindern würden, daß Technologie bekannt oder richtig verwendet wird. (Vgl.: HCO PL 17. Jan 79, EINE NEUE ART VON VERBRECHEN)
65. Wo über berechtigten Zweifel hinaus erwiesen ist, daß Geldmittel und Geschäfte zum Schaden einer Org abgezweigt oder abgelenkt worden sind, ist ein Befehl obligatorisch, der diejenigen, die dafür verantwortlich sind, zur unterdrückerischen Person erklärt, und mögliche strafrechtliche Verfolgung mag unternommen werden.
66. Eine berühmte Person oder bekannte Schriftsteller zu höheren Stufen des Prozessings zuzulassen, die die unteren Stufen des Prozessings nicht vollständig erreicht haben, soll als Schwerverbrechen klassifiziert werden. Dies gilt insbesondere für Power-, Clearing- und OT-Kurse. (Vgl.: HCO PL 23. Feb. 70, ETHIK, QUALITÄT DER DIENSTLEISTUNG)
67. Es zu versäumen, große Anstrengungen zu unternehmen, um ein „ARC-gebrochenes Feld“ zu bereinigen, soll als Schwerverbrechen eines Führungsrats betrachtet werden. (Vgl.: HCO PL 23. Feb. 70, ETHIK, QUALITÄT DER DIENSTLEISTUNG)
68. Es ist ein Schwerverbrechen, SPs und PTS-Personen in Pubs-Orgs oder -Unterabteilungen oder in Unterabteilung 16 (Abt. 6, Reklame) verbleiben zu lassen, da diese sowohl die Öffentlichkeit als auch die Organisation verhungern lassen werden. (Vgl.: HCO PL 28. Mai 72, WICHTIG - BOOM-DATEN) (Anm. d. Übers.: SP = Abk. für engl. Suppressive Person, unterdrückerische Person; PTS = Abk. für engl. Potential Trouble Source, Potentielle Schwierigkeitsquelle.)

69. Für jede Führungskraft, die einen Befehl herausgibt, daß bestimmte HCO PLs und HCOBs nicht befolgt werden sollen - wo dies über berechtigten Zweifel erwiesen ist -, soll gelten, daß sie ein Schwerverbrechen begangen hat, und dies kann eine Zuweisung des Zustandes Treason („Verrat“) nach sich ziehen - für beide, die Person, die den Befehl gegeben hat und für die Person, die den Befehl erhalten und ausgeführt hat. (Vgl.: HCO PL 18. Okt 67 III, ÄNDERUNGEN VON POLICIES UND HCOBs - SCHWERVERBRECHEN)
70. Jeder Auditor, der einen Rockslam bei einem PC sieht und nicht niederschreibt und berichtet, ist eines Schwerverbrechens schuldig, da dies die Gesellschaft, die Org und die Person selbst schädigt. (HCOB 1. Nov. 74RA, rev. 5. Sept. 78, ROCKSLAMS UND ROCKSLAMMERS)
71. Wenn ein PC, trotz F/N am Sessionende und beim Examiner, Roller-Coaster-Phänomene hat und wenn weder die Technische Abteilung noch die Qualifikationsabteilung irgendeine Anstrengung unternehmen, um dem abzuhelpen, wird die Sache zu einem Schwerverbrechen. (Vgl.: HCO PL 13. Jan. 71, EXAMEN - DIE 24-STUNDENREGEL)
72. Falls rote Karten, gemäß der 24-Stundenregel des Examiners, von der Technischen oder Qualifikationsabteilung ungehandhabt bleiben, dann wird die Sache zu einem Schwerverbrechen. (Vgl.: HCO PL 13. Jan. 71, EXAMEN - DIE 24-STUNDENREGEL)

Darüberhinaus kann ein Verbrechen, falls es schwerwiegend, von Bedeutung, für viele schädlich und wiederholt begangen worden ist, als Schwerverbrechen neu eingestuft werden. (Vgl.: HCO PL 7. März 65 III, VERGEHEN UND STRAFEN, für jene Handlungen, die als Verbrechen eingestuft werden.)

Unterdrückerische Handlungen sind klar und eindeutig diejenigen versteckten oder offenen Handlungen, die wissentlich darauf berechnet sind, den Einfluß oder die Tätigkeiten von Scientology zu verkleinern, einzuschränken oder zu zerstören, oder darauf, Fallgewinne oder fortgesetzte Erfolge und Aktivitäten in Scientology seitens eines Scientologen zu verhindern. Da Personen oder Gruppen, die so etwas machen, nur aus Selbstinteresse heraus zum Schaden aller anderen handeln, können ihnen nicht die Rechte gewährt werden, die normalerweise rationalen Wesen gewährt sind.

Wenn eine Person oder Gruppe, die eine unterdrückerische Handlung begangen hat, zur Vernunft kommt und öffentlich widerruft, so ist ihr einziges Terminal der International Justice Chief via den Continental Justice Chief, der das folgende macht:

- A. Er sagt der Person oder Gruppe, daß sie aufhören soll, in der Gegenwart Overts zu begehen, und daß sie mit allen Attacken und Unterdrückungen aufhören soll, damit sie Fallgewinn erlangen kann.
- B. Er verlangt eine öffentliche Bekanntmachung, die besagt, daß die betreffende Person oder Gruppe erkennt, daß ihre Handlungen aus mangelndem Wissen begangen und grundlos waren, und in welcher wenn möglich gesagt wird, welche Einflüsse und Motivationen es gewesen sind, die die Person oder Gruppe dazu gebracht haben, zu versuchen, Scientology zu unterdrücken oder anzugreifen; dies wird vor Zeugen unterzeichnet und auf breiter Basis bekanntgemacht, insbesondere Personen, die direkt beeinflusst

worden sind oder vorher mit dem früheren Übertreter oder den Übertretern in Verbindung gestanden haben. Der Brief sollte darauf berechnet sein, jegliche Verschwörung aufzudecken, die Scientology, den Preclear oder den Scientologen zu unterdrücken, falls eine solche existierte.

- B(1). Er verlangt, daß alle Schulden, die gegenüber Scientology-Organisationen bestehen, abgezahlt werden.
- B(2). Er kann verlangen, abhängig von der Genehmigung des Int Justice Chief, daß - je nach Schwere und Ausdehnung der begangenen unterdrückerischen Handlungen - ein geeignetes und angemessenes Wiedergutmachungsproject abgeschlossen wird, bevor weitere A-bis-E-Schritte unternommen werden.

Bevor irgendein solches Wiedergutmachungsproject begonnen wird, muß die Person dem International Justice Chief eine Wiedergutmachungs-Petition unterbreiten, unter Verwendung eines vollständigen CSWs, und darlegen, was sie als Wiedergutmachung vorschlägt, und dies muß vom International Justice Chief genehmigt werden, um als gültig betrachtet zu werden (Vgl.: HCO PL 1. Mai 65, MITARBEITER-BERICHTE, und HCO PL 1. Mai 65 II, ORDER-BOARD UND TIME-MASCHINE). Nachweis einer wirklichen Ethik-Veränderung kann verlangt werden, bevor die Genehmigung für das Wiedergutmachungsproject gegeben wird. (Beispiele solcher Nachweise mögen sein, abhängig von dem begangenen Schwerverbrechen: Die Person hat eine ehrliche Arbeit gefunden; hat alle Schulden an andere bezahlt; hat einen wertvollen Beitrag zur Gemeinschaft geleistet; die Person hat gänzlich mit Handlungen aufgehört, für die sie zur unterdrückerischen Person erklärt worden war, usw.)

Es liegt gleichfalls in der macht des International Justice Chief, als ein Beschützer der Kirche und ihrer Lehren und all ihrer Mitglieder beim Genehmigen der Wiedergutmachungs-Petition zu verlangen, daß solch ein Wiedergutmachungsproject gänzlich außerhalb aller Scientology-Organisationen, -Missionen oder -Netzwerklinien ausgeführt wird; und zu verlangen, bevor das Wiedergutmachungsproject als abgeschlossen betrachtet werden kann, daß umfassende Nachweise über einen längeren Zeitraum vorhanden sind, in welchem die Person über jeden Zweifel hinaus mit den unterdrückerischen Handlungen aufgehört hat, keine Probleme für die Kirche oder für irgendein Mitglied der Kirche - in keiner Weise und auf keinen Linien - geschaffen hat, und eine Aktion unternommen und abgeschlossen hat, die klar und unbestreitbar zum Wohle der Menschheit ist.

- C. Er verlangt, daß der Betreffende Ausbildung auf eigene Kosten erhält, welche auf der untersten Stufe der Brücke beginnt, sofern die Führungskräfte, denen die Ausbildung untersteht, die Person oder die Mitglieder der Gruppe haben wollen.
- D. Er vermerkt sich all die obigen Angelegenheiten mit Kopien der Erklärung, die abgegeben worden ist und legt dies in den Ethik-Akten der Betreffenden ab.

- E. Er informiert den International Justice Chief und leitet ihm ein Duplikat der Original-Erklärung zu, auf dem die Unterschriften ersichtlich sind.

Jede Potentielle Schwierigkeitsquelle (Abk.: PTS), die irgendeiner Scientology-Organisation Geld schuldet, wird genauso wie jeder andere Scientologe behandelt. Zu versagen, einer finanziellen Verpflichtung nachzukommen, wird zu einer zivilrechtlichen Angelegenheit, nachdem die normalen internen Wege der Org für Eintreibung erschöpft worden sind.

Jede PTS-Person, die darin versagt, entweder den SP, der sie PTS macht, zu handhaben oder die Verbindung zu ihm abzubrechen, ist dadurch einer unterdrückerischen Handlung schuldig.

Man kann auch Gerichtsverfahren gegen SPs einleiten, um geschuldete Gelder einzutreiben, da SPs kein Recht auf Scientology-Ethik-Verfahren haben.

Bis einer unterdrückerischen Person oder Gruppe verziehen wird oder bis ihr erlaubt wird, sich mit Ausbildung zu beschäftigen, wie es im Punkt C verlangt wird, wie dies in beiden Fällen ordnungsgemäß genehmigt und veröffentlicht würde, sind ihre einzigen Scientology-Terminals der International Justice Chief via den Continental Justice Chief oder Mitglieder eines ordnungsgemäß genehmigten und einberufenen Komitees der Beweisaufnahme.

Eine Anordnung, die eine Person oder Gruppe zur unterdrückerischen Person oder Gruppe erklärt, und alle dazugehörigen Bedingungen bleiben in Kraft, bis der Befehl offiziell durch eine genehmigte und veröffentlichte Ausgabe der Kirche aufgehoben worden ist.

Bis eine unterdrückerische Person oder Gruppe von dieser Bezeichnung losgesprochen ist - aber nicht während des Zeitraums, wo die Person ein Komitee der Beweisaufnahme beantragt und bekommt oder eine Amnestie erlassen wird -, gilt für solche Personen keinerlei Scientology-Ethik außer diesem HCO-Policybrief, und es darf kein Komitee der Beweisaufnahme für ein Vergehen irgendeiner Art gegen die unterdrückerische Person über irgendeinen Scientologen oder irgendeine Person einberufen werden, außer für Vergehen, die gegen die Gesetze des Landes verstoßen; und außer in Fällen einer tatsächlichen Streitfrage, um herauszufinden, ob die Person entweder Scientology oder den Scientologen unterdrückte oder nicht.

Solche Personen gehören in die gleiche Kategorie wie diejenigen, deren Zertifikate aufgehoben worden sind, und Personen, deren Zertifikate, Klassifizierungen und Auszeichnungen aufgehoben worden sind, gehören ebenfalls in diese Kategorie.

Die Phantasie braucht nicht übermäßig erweitert zu werden, um eine Person so zu bezeichnen. Fehler, Vergehen und Verbrechen kennzeichnen eine Person oder Gruppe nicht als unterdrückerische Person oder Gruppe. Nur Schwerverbrechen bewirken dies.

Ein Komitee der Beweisaufnahme kann von jeder einberufenden Autorität, die konkrete Nachweise über Anstrengungen zur Unterdrückung von Scientology oder Scientologen wünscht, einberufen werden; wenn jedoch die Untersuchungsergebnisse eines solchen Komitees, nachdem über sie entschieden worden ist, über berechnete Zweifel hinaus unterdrückerische Handlungen feststellen, so gilt dieser Policybrief.

Offene oder versteckte Handlungen, die wissentlich darauf berechnet sind, Scientology oder Scientologen zu behindern oder zu zerstören, das ist es, was mit Handlungen gemeint ist, die unterdrückerisch für Scientology oder Scientologen sind.

Das größte Gute für die größte Anzahl an Dynamiken erfordert, daß Handlungen, die destruktiv für das Weiterkommen von vielen durch die Wege und Mittel der Scientology sind und die offen oder versteckt mit dem direkten Angriffsziel unternommen werden, die Scientology als ganze oder einen Scientologen insbesondere zu zerstören, kurz und bündig gehandhabt werden. Dies ist erforderlich aufgrund des Charakters des reaktiven Minds und des sich daraus ergebenden Impulses der Geisteskranken oder nahezu Geisteskranken, jede Chance zu ruinieren, die die Menschheit auf dem Weg über die Scientology hat.

POTENTIELLE SCHWIERIGKEITSQUELLE

Ein Scientologe, der durch familiäre oder andere Verbindungen mit einer Person verknüpft ist, die unterdrückerische Handlungen begangen hat, ist als „Potentielle Schwierigkeitsquelle“ oder als „Quelle von Schwierigkeiten“ bekannt. In der Geschichte der Dianetik und der Scientology finden sich diese immer wieder. Verwirrt durch die gefühlsmäßigen Bindungen, sich hartnäckig weigernd, die Scientology aufzugeben, jedoch am laufenden Band durch eine unterdrückerische Person abgewertet, ist eine solche Person, da sie ein PTP hat, nicht imstande, Fallgewinne zu erreichen. Wenn sie auf die eine oder andere Art mit Entschiedenheit handeln würde - die unterdrückerische Person bessern oder die Situation auf andere Weise in Ordnung bringen -, dann könnte sie Gewinne erzielen und ihr Potential wiedererlangen. Wenn die Person keinen entschlossenen Schritt unternimmt, unterliegt sie schließlich.

Daher erstreckt sich die Gültigkeit dieses Policybriefes auf unterdrückerische nichtscientologische Ehefrauen und Ehemänner und Eltern oder andere Familienmitglieder oder auf feindlich eingestellte Gruppen oder sogar auf enge Freunde. Solange

eine Ehefrau - oder ein Ehemann, ein Vater oder eine Mutter oder eine andere Person, die in familiärer Beziehung steht, oder eine feindlich eingestellte Gruppe - solange so jemand, der einen Ehepartner oder ein Kind zu unterdrücken versucht, der oder das ein Scientologe ist, fortgesetzt bestätigt wird oder in Kommunikation mit dem scientologischen Ehepartner, Kind oder Mitglied bleibt, fällt dieser Scientologe oder Preclear unter die Klausel „Familie“ oder „Angehörige“ und darf nicht weiterhin auditert oder ausgebildet werden, bis er die entsprechenden Maßnahmen ergriffen hat, um nicht mehr eine Potentielle Schwierigkeitsquelle zu sein.

Die Gültigkeit dieser Policy wird durch die Tatsache unterstützt, daß Razzien durch die US-Regierung und andere Schwierigkeiten durch Ehefrauen, Ehemänner oder Eltern angestiftet wurden, die einen Scientologen oder Scientology aktiv unterdrückten oder die aufgrund von Einflüssen durch Personen oder Vermittler handelten, die sie bezüglich Scientology absichtlich falsch informiert hatten. Der unterdrückte Scientologe hat nicht rechtzeitig gehandelt, um die Schwierigkeiten abzuwenden, indem er das antagonistische Familienmitglied gehandhabt hätte.

Jegliches Prozessing der Potentiellen Schwierigkeitsquelle wird verweigert oder ist illegal, während die Verbindung besteht, und eine Person, die nicht aktiv versucht, die Angelegenheit beizulegen, kann einem Komitee der Beweisaufnahme unterzogen werden, wenn sie während dieser Zeit auditert wird.

POTENTIELLE SCHWIERIGKEITSQUELLEN UND DAS ABBRECHEN DER VERBINDUNG

Das Gebiet und die Technologie des „Abbrechens der Verbindung“ wird in dem HCOB vom 10. September 1983, PTS-SEIN UND DAS ABBRECHEN DER VERBINDUNG, und den grundlegenden technischen Materialien, die dort angegeben sind, eingehend beschrieben.

Ungerechtfertigtes oder angedrohtes Abbrechen der Verbindung gibt der Person oder Gruppe, von der die Verbindung abgebrochen wird, die Möglichkeit, Zuflucht zu suchen, indem sie bei der nächsten Einberufenden Autorität (oder HCO) ein Komitee der Beweisaufnahme beantragt. Die Person oder Gruppe muß dem Komitee alle Nachweise für tatsächliche, wesentliche Unterstützung, die ohne Vorbehalte oder schlechte Absicht geleistet wurde, vorlegen. Das Komitee muß einberufen werden, wenn es beantragt wird.

Die wirklichen Motive unterdrückerischer Personen wurden auf ziemlich gemeine, versteckte Wünsche zurückgeführt - in einem Fall wollte die Ehefrau den Tod ihres Mannes, um sein Geld zu bekommen, und bekämpfte Scientology, da die Scientology ihren Mann geistig gesund machte. Der Scientologe, der die Ehefrau oder die Verbindung mit der Frau nicht handhabte, zog als „Familienmitglied“ die Situation weiter hinaus, und die Ehefrau war in der Lage, beinahe die Zerstörung von Scientology in diesem Gebiet zu verursachen, indem sie gegenüber der Polizei, der Regierung und der Presse falsche Zeugenaussagen abgab. Daher ist das eine ernste

Sache - eine Quelle aktiver Unterdrückung eines Scientologen oder von Scientology zu tolerieren oder mit einer solchen Quelle in Verbindung zu bleiben, ohne dies standardgemäß zu handhaben oder dahingehend zu handeln, die wahren Motive hinter der Feindseligkeit zu enthüllen und die Person zu bessern. Vor allem darf von einer Person, die aufgrund ihrer Beziehung zu einer unterdrückerischen Person unter die Klausel „Familie“ fällt und daher eine Potentielle Schwierigkeitsquelle ist, kein Geld als Honorar oder Darlehen akzeptiert werden. In der Geschichte der Scientology gibt es keine größere Quelle von Schwierigkeiten als diese, aufgrund ihrer Häufigkeit und aus Mangel an Aufmerksamkeit, der ihr geschenkt wurde.

Jeder, der durch eine Amnestie oder ein Komitee der Beweisaufnahme von unterdrückerischen Handlungen freigesprochen wurde, hört auf, zum Unterdrücker erklärt zu sein. Jeder, der von einem Komitee der Beweisaufnahme und seiner Einberufenden Autorität unterdrückerischer Handlungen für schuldig befunden wird, bleibt weiterhin zum Unterdrücker erklärt, außer er wird durch eine Amnestie gerettet.

Dieser Policybrief ist dazu gedacht, zukünftige Ablenkungen oder Verwirrungen dieser Art zu verhindern.

DIE RECHTE EINER UNTERDRÜCKERISCHEN PERSON ODER GRUPPE

Eine wahrhaft unterdrückerische Person oder Gruppe hat keinerlei Rechte eines Scientologen.

Eine Person oder Gruppe kann jedoch fälschlich als unterdrückerische Person oder Gruppe bezeichnet worden sein. Sollte die Person oder Gruppe behaupten, daß die Bezeichnung falsch sei, so kann sie über ihren nächsten Continental Justice Chief ein Komitee der Beweisaufnahme beantragen. Die Führungskraft, die die Autorität hat, ein Komitee der Beweisaufnahme einzuberufen, muß dies tun, wenn ein Komitee der Beweisaufnahme als Berufung oder zur Wiedergutmachung von angetanem Unrecht beantragt wird.

Die betreffende Person oder der Repräsentant der Gruppe, welche als unterdrückerisch bezeichnet worden ist, wird als Teilnehmer („interessierte Partei“) für das Komitee der Beweisaufnahme genannt. Er ist bei dem Komitee, dort wo es zusammentritt, anwesend.

Das Komitee muß jeglichen wirklichen Nachweisen Aufmerksamkeit schenken, die die Person oder Gruppe, die angeschuldigt wird, unterdrückerisch zu sein, vorlegen mag, insbesondere solchen, die besagen, daß die Person oder die Gruppe der Scientology, Scientologen oder einem Scientologen geholfen hat; und wenn es ersichtlich ist, daß diese Dinge gegenüber den Anschuldigungen und dem Beweis oder Mangel an Beweis dafür überwiegen, so wird die Person freigesprochen.

Jegliches wissentlich falsche Zeugnis, jegliche Fälschungen oder falschen Zeugen, die von der Person oder der Gruppe vorgebracht werden, welche dessen angeschuldigt ist, unterdrückerisch zu sein, können dazu führen, daß das Komitee ein sofortiges Urteil über die Person oder Gruppe fällt.

Jede Bemühung, Kopien von Zeugenaussagen oder Beweisen oder Untersuchungsergebnissen von einem Komitee der Beweisaufnahme, das zu diesem Zweck einberufen worden ist, zu benutzen oder in einem Gerichtsverfahren verächtlich zu verwenden, kehrt sofort jedes positive Urteil ins Gegenteil um und bewirkt, daß die Person oder Gruppe automatisch als unterdrückerisch bezeichnet wird.

Wenn die Untersuchungsergebnisse, wie sie von der Einberufenden Autorität und dem International Justice Chief genehmigt wurden, die Schuld aufzeigen, dann wird die Person oder Gruppe entsprechend als unterdrückerische Person oder Gruppe bezeichnet.

Wenn das Komitee keine Schuld an unterdrückerischen Handlungen nachweist, muß es empfehlen, die Person oder Gruppe öffentlich freizusprechen.

Wenn eine Person durch irgendeinen Umstand inkorrekt als unterdrückerische Person erklärt wurde, dann kann sie - nachdem sie ein Komitee der Beweisaufnahme hatte und der Befehl der Erklärung zur unterdrückerischen Person aufgehoben wurde -, falls sie dies wünscht, ein Board of Review (Überprüfungsausschuß) beantragen, das wenn gerechtfertigt die Erstattung von verlорener Bezahlung oder verlorenem Status verlangen kann - ein Nachteil, den die Person erfahren haben mag, während sie inkorrekt zur unterdrückerischen Person erklärt war. (Vgl.: HCO PL 23. Feb. 78, ÜBERPRÜFUNGS-AUSSCHUSS)

REKURS EINER POTENTIELLEN SCHWIERIGKEITSQUELLE

Eine Person, die als Potentielle Schwierigkeitsquelle bezeichnet und der somit das Erhalten von Auditing untersagt wird, kann bei dem nächsten Continental Justice Chief über HCO ein Komitee der Beweisaufnahme als Rekurs beantragen, wenn sie die Aussage in Frage stellt.

Das beantragte Komitee der Beweisaufnahme muß von der nächstliegenden Einberufenden Autorität einberufen werden.

Wenn Nachweise über das Abbrechen der Verbindung gegeben werden, muß durch die Untersuchungsergebnisse und Empfehlungen des Komitees der Beweisaufnahme und durch die Einberufende Autorität, sobald die Untersuchungsergebnisse ordnungsgemäß genehmigt sind, die Bezeichnung „Potentielle Schwierigkeitsquelle“ von dem Scientologen entfernt werden. Wenn es von der angeblich unterdrückerischen Person oder Gruppe klar und über jeden Zweifel erhaben erwiesen ist, daß sie unterdrückerischer Handlungen nicht schuldig ist, oder wenn es klar erwiesen ist, daß sie sich gebessert hat, muß

das Komitee der Beweisaufnahme die Entfernung der Bezeichnung als unterdrückerische Person oder Gruppe von der verdächtigten Person oder Gruppe empfehlen. Wenn jedoch eine Person oder Gruppe einmal durch einen autorisierten, veröffentlichten Befehl zur unterdrückerischen Person oder Gruppe erklärt worden ist, muß die Entfernung der Bezeichnung oder die Aufhebung des Befehls, der sie zum Unterdrücker erklärte, vom International Justice Chief genehmigt werden.

Sollte aber der Fallzustand der früheren Potentiellen Schwierigkeitsquelle nach einer angemessenen Zeit im Prozeßing keinen Gewinn zeigen, kann jede Führungskraft der Abteilung 4 (Ausbildung und Prozeßing) in der Angelegenheit ein neues Komitee der Beweisaufnahme anordnen, und wenn dieses Komitee und seine Einberufende Autorität empfehlen, die früheren Untersuchungsergebnisse zu widerrufen, und wenn die neuen Untersuchungsergebnisse auf den Linien für Internationale Rechtsangelegenheiten genehmigt werden, sind die Bezeichnungen gültig. Aber kein Auditor darf dafür diszipliniert werden, eine solche Person in der Zeit zwischen den beiden Untersuchungsergebnissen auditiert zu haben.

REKURS EINES AUDITORS

Ein Auditor, der dafür diszipliniert wird, eine Potentielle Schwierigkeitsquelle oder eine unterdrückerische Person oder ein Mitglied einer unterdrückerischen Gruppe zu auditieren, kann ein Komitee der Beweisaufnahme beantragen, wenn er die Potentielle Schwierigkeitsquelle und die unterdrückerische Person oder den Vertreter der unterdrückerischen Gruppe dazu bringen kann, vor dem Komitee zu erscheinen.

Der Auditor, der dies beantragt, darf auch die Leute, die ihn bezüglich der Angelegenheit informiert oder falsch informiert haben, mit ihm als Beteiligte (interessierte Partei oder Parteien) nennen lassen.

Führungspotential (Leadership):

In Fällen, die mit Potentiellen Schwierigkeitsquellen oder unterdrückerischen Personen oder Gruppen zu tun haben, darf ein Komitee der Beweisaufnahme keine Zahlung von Schadenersatz oder Verfahrenskosten tragen oder anordnen.

Wenn die Potentielle Schwierigkeitsquelle oder die unterdrückerische Person oder der Vertreter der unterdrückerischen Gruppe es versäumt, vor einem Komitee der Beweisaufnahme zu der veröffentlichten Zeit der Zusammenkunft zu erscheinen - wenn dieses Komitee der Beweisaufnahme auf der Grundlage einer Anklageschrift („Liste von Einzelheiten“) stattfinden soll, mit welcher Personen als Potentielle Schwierigkeitsquelle, unterdrückerische Person oder Gruppe erklärt werden -, so gilt die Anklageschrift als bewiesen, und die Einberufende Autorität ist verpflichtet, die Anklageschrift als bewiesen zu erklären.

NACHWEIS ÜBER DAS ABBRECHEN DER VERBINDUNG

Jeder HCO-Sekretär darf Nachweise über das Abbrechen der Verbindung oder über eine Lossagung erhalten, und wenn er sie

für ehrlich und aufrichtig befindet, muß er Kopien solcher Nachweise in die Ethik-Akten und in die CF-Akten (Zentralakten) aller Personen legen, die in solchen Nachweisen genannt sind.

Die Person, die die Verbindung abgebrochen hat, hört dann auf, eine Potentielle Schwierigkeitsquelle zu sein (sobald jegliche zusätzliche PTS-Handhabung technischer Natur, die vom Fallüberwacher verlangt wird, erfolgreich abgeschlossen worden ist)

Das Verfahren für eine unterdrückerische Person oder Gruppe, die öffentlich widerrufen, ist früher in dieser Ausgabe deutlich gemacht worden.

NACHWEISE VON UNTERDRÜCKUNG

Wenn es um unterdrückerische Handlungen geht, ist einem jeden Scientologen, HCO-Sekretär oder jedem Komitee der Beweisaufnahme anzuraten, sich gültige Dokumente, Briefe, Zeugenaussagen und Erklärungen zu beschaffen, welche ordnungsgemäß unterzeichnet und bezeugt sind, Eidesstattliche Erklärungen, die ordnungsgemäß abgegeben wurden, und andere Unterlagen und Beweisstücke, die vor Gericht Gewicht hätten. Man ist dann gegen momentane Böswilligkeit, Verleumdungsklagen und Anklagen, daß Scientology Familien auseinanderbrächte usw. abgesichert.

Wenn Angelegenheiten, in denen es um unterdrückerische Handlungen geht, schnell und gut erledigt werden und ordnungsgemäß durchgesetzt werden, dann wird dies dazu führen, daß die Scientology schnell wächst, und ihre Leute und Organisationen werden eine neue innere Ruhe verspüren; es werden weitaus größere Fallgewinne erzielt werden, wo dies vorher nicht leicht zu erreichen war.

Preclears mit gegenwärtigen Problemen, Preclears, die mit Leuten ARC-Breaks haben, die mit ihnen verbunden, jedoch unterdrückerisch sind, werden keine Fallgewinne erhalten, sondern mögen im Gegenteil dazu große Schwierigkeiten erfahren.

Die Beachtung dieser Tatsachen und Disziplinierungen kann uns allen helfen.

Nichts in diesem Policybrief soll je oder unter irgendwelchen Umständen irgendeine Verletzung der Gesetze eines Landes oder irgendeinen absichtlichen Rechtsbruch rechtfertigen. Jedes solche Vergehen soll den Schuldigen sowohl den durch Gesetz vorgeschriebenen Strafen als auch Ethik- und Rechtsaktionen aussetzen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der
CURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:iw;
Übers.:EJ/LB/ST/HL/CP:hl:wr:wp
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm New Era

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 27. DEZEMBER 1965RA
REVIDIERT AM 22. MÄRZ 1978
ERNEUT REVIDIERT UND
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 7. MAI 1984

Allgemeine
Non-Remimeo-
Ausgabe

LRH-Kommuni-
kator

(Hebt auf: HCO PL 27. Dez.
65R, revidiert 22. März 78,
selber Titel.)

(Die Revision vom 22. März 78 dieses HCO PLs wurde von einem anderen revidiert, und veränderte den Zweck des LRH-Kommunikators. Dieser Policybrief, von mir selbst geschrieben, wird jetzt mit einer geringen Revision neu herausgegeben, um die LRH-Kommunikatoren zu ihrem richtigen Zweck zurückzuführen.)

LRH-COMM-NETZWERK-SERIE NR. 2

LRH-KOMMUNIKATOR

Der Zweck des LRH-Kommunikators ist:

DIE KOMMUNIKATIONEN UND BEFEHLE VON LRH WEITERZUGEBEN UND SICHERZUSTELLEN, DASS SEINE BEFEHLE, MITTEILUNGSZETTEL, DIREKTIVEN, POLICYBRIEFE UND SEKRETARIELL GEZEICHNETEN FÜHRUNGSANWEISUNGEN WIE SIE HERAUSGEGEBEN WURDEN, BEFOLGT WERDEN, DA DIESE SO, WIE SIE EXISTIEREN, DAS GLAUBENSBEKENNTNIS DER KIRCHE SIND. EINE BESTÄTIGUNG DIESER WIRD ZU GEGEBENER ZEIT AN DEN LRH COMM INT MIT INFORMATION AN DEN ED INT ZURÜCKGESCHICKT.

Der LRH-Kommunikator führt eine Projekt-Tafel. Jedes herausgegebene Projekt, jeder Befehl, jede Direktive oder jede Sec ED wird auf diese Tafel geschrieben; durch routinemäßige und regelmäßige persönliche Inspektionen und durch Mitteilungszettel sorgt der LRH-Kommunikator dafür, daß jeder einzelne Befehl und jedes Projekt schließlich durchgeführt oder bestätigt wird.

Die Kommunikationsformel findet auf diesen Posten Anwendung, da sein Titel darauf hinweist, und alle anderen Pflichten sind der Hauptfunktion untergeordnet: den von LRH begonnenen Kommunikationszyklus zu beenden.

Es genügt nicht, daß der LRH-Kommunikator die Mitteilungszettel einfach an LRH weiterleitet oder die Mitteilungszettel von LRH wegnimmt oder davon Akten anfertigt. Solche Aktionen sind nur ein Teil der obigen Funktionen.

Der LRH-Kommunikator macht Bestandsaufnahmen der Besitztümer, die sich im Büro von LRH befinden und bewahrt sie sicher auf und hält sie in gutem Zustand und schützt die Räumlichkeiten des Büros.

Die persönlichen Besitztümer von LRH müssen regelmäßig inventarisiert werden, und für jede Abweichung, jeden Bruchschaden oder jede Beschädigung muß Rechenschaft abgelegt werden; Listen davon werden beim Inventur-Beauftragten der Organisation abgelegt. Laut Definition sind Besitztümer Möbel, Einrichtungsgegenstände, persönliche Habe, Akten und Papiere, die das persönliche Eigentum von LRH, eines Individuums, oder von LRH als einem Beamten der Organisation sind.

In kleinen Organisationen ist der HCO-Gebietssekretär auch der LRH-Kommunikator und hat all die obigen Pflichten. Sobald die Organisation zu expandieren beginnt, muß ein LRH-Kommunikator ernannt werden, um diese Funktionen zu erfüllen.

Zusätzlich zu dem Obigen gibt es andere administrative Pflichten und die Pflichten eines Mitarbeiters, aber sie sind zweitrangig gegenüber der Hauptbedeutung und dem Zweck des LRH-Kommunikators.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:ml:rd:jt:iw;
Übers.:HL/WS/LB:ws
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 2. JANUAR 1965

Wiederver-
vielfältigen
Franchise

Franchise:

WER EINE HABEN KANN, UND WIE MAN SIE AUFRECHT ERHÄLT, AD 15

Das Franchise-Programme ist nun schon seit langer Zeit ein Teil der weitgesteckten öffentlichen Verbreitung der Scientology, beinahe sechs Jahre.

Der Zweck dieses Programmes ist es, wirklich eine feine Gruppe von professionellen Auditoren aufzubauen, die Scientology im Feld praktizieren und verbreiten; professionelle Auditoren, die dabei helfen könnten, die Ziele, Absichten und Ideale der Scientology auszuführen, und die beim praktischen Aspekt der Ausbildung, des Prozessings und ähnlichen Aktivitäten anderen Leuten zu höheren Bewußtseins- und Seinsstufen verhelfen könnten.

Um diese Zielsetzung zu erreichen, mußten wir für die Franchise-Holder und für die allgemeine Öffentlichkeit sicherstellen, daß sie wirklich die besten Daten und technischen Informationen bekommen würden, mit denen sie erfolgreich die Verbreitung betreiben könnten. Und somit der Scientology dabei helfen würden, daß ein vollständiges Vertrauen in die technische Arbeit derjenigen, die sie anwenden besteht, nicht nur gegenüber denjenigen, die bei ihrer Anwendung genau überwacht werden, sondern ein Vertrauen gegenüber jedem, der über die Technologie verfügt.

Also mußten wir den Service zur Verfügung stellen, daß diese technischen Informationen so schnell wie möglich jede Woche auf eingerichteten Kommunikationslinien weitergegeben wurden; daß es jemanden gab, der die normalerweise auftauchenden Rückfragen handhaben würde, die bei neuer technischer Information eingehen würden; daß die allgemeine Öffentlichkeit ständig durch unsere verschiedenen Magazine darüber unterrichtet wird, daß diese Franchise-Holder das Elite-Corps sind, von denen im Feld das technisch Beste erwartet werden könnte; und daß wir alles mögliche tun würden, um die Aktivitäten der Franchise-Holder durch Beratung, technische Information und verwaltungsbezogene Ratschläge zu unterstützen.

Als Ausgleich für solche Informationen und Dienste bitten wir die Franchise-Holder darum, zehn Prozent ihres wöchentlichen Gesamteinkommens, zusammen mit einem wöchentlichen Report an uns abzuschicken, um dadurch die damit verbunden Unkosten bestreiten zu helfen, dadurch zu helfen, die Werbung zu bezahlen, und dadurch die Forschungen zu unterstützen, die die Entwicklung einer neuen Technologie mit sich bringt.

Somit wird ein Zweiweg-Flow mit Affinität, Kommunikation und Realität aufrechterhalten.

Neue Werbung und eine neue technische Brücke wurden geschaffen, um die Effektivität und das Hinausgreifen der Franchise-Holder noch weiter zu steigern. Diese neue Werbung und die Brücke, via den Aus-

bildungs- und Prozessing-Stufen, wird mehr Erfolg und mehr Gewinne und mehr Leute zustande bringen.

Da wir damit kämpfen, um Einfluß und Fortschritt zu erreichen, würden wir gerne sicherstellen, daß diejenigen, die jetzt Franchise-Holder sind, in der Zukunft weiterhin Franchise-Holder bleiben, und möchten sicherstellen, daß die Mitglieder von Franchise-Holdern gesteigert werden.

Lassen Sie uns zuerst einmal die Definition von Franchise-Holder untersuchen: Ein professioneller Auditor, mit einer Klassifizierung für Stufe III oder darüber, der Scientology Voll- oder Teilzeit für eine Vergütung praktiziert, der Prozessing und Ausbildung bei Einzelnen oder Gruppen durchführt, dessen Verstehen und Erfahrung der Scientology genügend ausgeprägt ist, um für andere als stabiles Terminal bekannt zu werden, der eine Franchise-Vereinbarung unterzeichnet hat, der Bulletins, Policybriefe, Ratschläge, Reklame, technische Informationen, Dienste und verwaltungsmäßige Daten von HCO WW erhält, und der, als Gegenleistung dafür, einen wöchentlichen Bericht beibehält und einen wöchentlichen Beitrag von zehn Prozent seines Gesamteinkommens an HCO WW abgibt.

Gleichfalls sind in dieser Definition all die Vereinbarungen enthalten, die die Realität der Kommunikations-Flows aufrechterhalten und die dabei helfen, Affinität für die gemeinschaftlich Zielsetzung und Verstehen aufrechtzuerhalten.

Die verwaltungsmäßigen Aktionen, auf die wir uns eingelassen haben, um das Franchise-Programm aufrechtzuerhalten, sind viel komplizierter und zeitraubender als die fünfzehn oder dreißig Minuten (und sogar weniger, im Falle einiger sehr effizienter Franchise-Holder) die es erfordert, um eine vorgefertigte Form und einen Scheck auszufüllen, aber dieser Unterschied wird durch die Stunden und Zeit wett gemacht, die für die Handhabung, das Prozessing und die Ausbildung der Leute durch die Franchise-Holder gewidmet wird.

Wir möchten gerne in der Zukunft mehr Franchise-Holder haben, und sie so beschäftigt und erfolgreich sehen, daß sie jemanden anstellen müssen, der ihre Berichte an HCO WW einordnet, all die Leute einschreibt, das Telefon beantwortet und das übervolle Terminbuch auf dem Laufenden hält.

Die Zukunft des Franchise-Programmes ist glänzend. Lassen Sie es uns auf diese Weise aufrechterhalten, indem wir die Vereinbarungen aufrechterhalten, auf denen es aufgebaut ist und dadurch, daß wir neue Mitglieder mit den gleichen Absichten und Zielen versammeln.

L. RON HUBBARD

Übers.:GH/GH:gh
Übersetzung genehmigt vom
I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 18. JANUAR 1965

Mitglieder des
Internationalen
Vorstandes
Führungskräfte
von StHill

FINANZMANAGEMENT

KONTO DES BAUFONDS

Ab 1. Juni 1965 tritt folgendes in Kraft: keine Miete, keine Putzrechnungen oder irgendwelche wirklichen Ausgabensummen dürfen mit Geldern des Baufonds bezahlt werden.

Solche Summen müssen vom Ausgabenbetrag bezahlt werden.

Der wöchentliche Anteil von Einnahmen, der dem Konto des Baufonds geschuldet wird, muß wöchentlich einbezahlt werden und darf nicht zurückgehalten werden.

UNTERZEICHNER

Der Vorsitzende, der Sekretär und der Schatzmeister sind die Unterzeichner für das Baufondskonto.

Nur Mitglieder des Internationalen Vorstands dürfen für das Baufondskonto unterzeichnen. Es darf keine lokalen oder nationalen Unterzeichner geben.

HAUPTZWECK DES BAUFONDSKONTO

Der Zweck dieses Kontos liegt darin, eine Rücklage anzuschaffen, womit eine Organisation, die zahlungsunfähig wird, gerettet werden kann.

Im Falle einer drohenden Zahlungsunfähigkeit einer lokalen Organisation müssen folgende Maßnahmen vom Internationalen Vorstand ergriffen werden:

a) Versetzen Sie den Organisations- oder Assoziationssekretär auf einen niedrigeren Posten, und in schwerwiegenden Fällen, entlassen Sie ihn, und

b) verwenden Sie das Bautenfondskonto, um den Zusammenbruch der Organisation zu vermeiden, bis ein neuer Assoziations- oder Organisationssekretär gefunden werden kann, und der neuernannte Organisations- oder Assoziationssekretär die Dinge in Gang gebracht hat, oder

c) zahlen Sie die Kosten, die dabei entstehen, um einen Vertreter des Vorstands in das Gebiet zu schicken, um seine Aktivitäten zu untersuchen. Tun Sie es nur dann, wenn es keine Anzeichen gibt, daß es lokal wieder repariert wird.

ZWEITRANGIGER ZWECK

Der zweitrangige Zweck des Bautenfondskontos ist der Erwerb von Grundbesitz, aber wenn das getan wird, muß der Kauf mit Bargeld getätigt werden, oder falls der Grundbesitz mit einer Hypothek belastet ist, müssen alle der ersten Zahlung folgenden Zahlungen vom Ausgabebetrag bestritten werden.

DRITTER ZWECK

Da Bautenfondsgelder nur unter der Kontrolle des internationalen Gebäudefondskontos stehen, dürfen diese auch für andere Zwecke des Vorstands ohne Rücksprache mit der lokalen Organisation gebraucht werden. Darin sind enthalten: Forschungsprojekte oder experimentelle Verbreitungsprojekte im lokalen Bereich oder Forschung auf internationaler Ebene.

VIERTER ZWECK

Die Darlehen, die der Internationale Vorstand einem Gebiet zur Verfügung gestellt hat, dürfen vom Bautenfonds aus an den Internationalen Vorstand zurückgezahlt werden. Das geschieht aber nur auf Veranlassung des Internationalen Vorstands.

FÜNFTER ZWECK

Die Finanzierung von Projekten des Internationalen Vorstands kann durch den Internationalen Vorstand durch einfaches Abheben von Geldern von den Konten des lokalen Bautenfonds erhalten werden, und zwar ohne Erlaubnis oder Rücksprache mit örtlichen oder nationalen Officers oder deren Buchführungseinheiten; diese müssen jedoch über die Abhebungen informiert werden.

WÄHRUNGSBESTIMMUNGEN

Dort, wo die 10% der Bruttoeinnahmen wegen lokaler Währungsbestimmungen nicht wöchentlich an das Internationale Gebiet bezahlt werden können, muß lokal ein zusätzliches Bankkonto eröffnet werden, auf das diese 10% wöchentlich eingezahlt werden

müssen.

Dieses Konto soll "HASI INTERNATIONAL ADMINISTRATIVE ACCOUNT" (Internationales HASI-Verwaltungskonto) heißen.

Nur Mitglieder des Internationalen Vorstands dürfen Unterzeichner für das INTERNATIONALE HASI-VERWALTUNGSKONTO sein.

Mit den Geldern, die auf dieses Konto eingezahlt wurden, darf der Internationale Vorstand auf jegliche Art und Weise verfahren, und zwar, wie es der Internationale Vorstand für richtig hält, und diese Gelder sind in keiner Weise das Eigentum der Organisation dieses Bereichs.

DIESE POLICY GILT AUCH FÜR MISSION-INHABER. Jede "Unfähigkeit, auf Grund von Währungsbeschränkungen Gelder an die Internationale Organisation zu überweisen", wird immer in der obigen Weise gehandhabt.

ANFORDERUNG VON GELDERN

Da meiner Erfahrung nach eine Organisation immer mehr Geld ausgibt, als sie verdient, besteht Finanzmanagement auf internationaler Ebene nicht darin, die Einnahmen sorgfältig über den Ausgaben zu balancieren, in der Bemühung, einer Organisation einen Überschuß zu ersparen, sondern darin, daß man a) eine Organisation daran hindert, mehr auszugeben, als sie verdient, und b) daß man genügend Geld von ihren Einnahmen beiseitelegt, damit für Rettungsmaßnahmen und Rettungskosten gesorgt ist.

Teil a) wird durch gute Finanzüberwachung erreicht.

Teil b) wird auf internationaler Ebene durchgeführt, ohne die geringste Rücksicht auf die Proteste und die "finanziellen Notwendigkeiten" der betreffenden Organisation. Eine Organisation, ob es nun Standard Oil oder irgendeine andere ist, wird immer alles ausgeben, was sie verdient, und wird versuchen, noch mehr auszugeben. Die Aufgabe besteht einerseits darin, die Organisation daran zu hindern, mehr auszugeben, als sie verdient, und auf der anderen Seite einige ihrer Ausgaben in Bargeld zurückverwandeln zu können.

Seien Sie, wenn Sie auf einer internationalen Basis arbeiten, nie so töricht, zu glauben, daß eine Organisation die Differenz zwischen ihren Einnahmen und ihren Ausgaben behalten würde. Sie wird sie nie behalten. Sie wird sie immer auf irgendeine Art ausgeben.

Eine Lawine von Gründen, weshalb Geld nicht gespart werden darf, oder (was dasselbe ist) weshalb es ausgegeben werden muß, ist das Normale, und das, was man erwarten kann. "Der Staat wird es besteuern", "Wir können keine Auditierzimmer bekommen" und tausend andere Gründe können angeführt werden, weshalb die Organisation all ihr Geld ausgeben muß.

In Wirklichkeit könnte ich jede unserer Organisationen mit 25% ihrer Einnahmen leiten. Ich würde für sie werben und hohe Löhne zahlen. Ich habe es wiederholt getan. Aber ich mache es, indem ich veranlasse, daß die Organisation anscheinend alles ausgibt,

was sie einnimmt, während ich in Wirklichkeit den Überschuß so ausgabe, daß er wiedergewonnen werden kann. Das ist die einzige Art und Weise, wie ich jemals tatsächlich einen Gewinnüberschuß für eine Organisation erreicht habe.

Buchhalter geben sich mit Zahlen ab. Ich gebe mich mit Leuten ab. Manche Meisterschaftsschachspieler vergleichen das Leben mit dem Schachspiel und haben dennoch im Leben keinen Erfolg damit. Im Leben denken die Figuren. Sie haben Impulse. Also treffen die Schachregeln ebenso wie die Regeln des Buchhalters nicht zu.

Kollektives Denken kommt immer dem Bank-Denken näher als individuelle Vernunft. Das kommt daher, daß die Bank die einzige Konstante ist, die die Leute gemeinsam haben. Und sie ist verrückt. Fast jedes Individuum kann daher besser planen als eine Gruppe die Dinge ausführen wird, und kann ganz bestimmt besser planen als eine Gruppe.

Scientology-Gruppen sind menschlichen Gruppen weit überlegen. Dennoch trifft die Regel zu, daß kollektives Denken immer weniger vernünftig ist als das Denken eines Individuums.

Bei finanziellen Angelegenheiten, die sowieso schon ziemlich verwickelt sind, ist kollektives Denken immer weniger vernünftig als individuelles Urteilen. Also kann man bei einer Gruppe ziemlich sicher sein, daß sie in finanziellen Angelegenheiten gegen den gesunden Menschenverstand verstößt. Diesem Faktor muß weit mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, als den Bilanzbögen der Buchhaltung. Eine schlecht überwachte Gruppe, wie man sie in einer Regierung findet, wird gewöhnlich versuchen, mehr auszugeben, als sie verdient. Starke Überwachung und Sparsamkeit können das verhindern. Nur physischer Entfernung von Geld kann einen Gewinnüberschuß zustandebringen.

EINNAHMEPOTENTIAL

Das Einnahmepotential einer gewöhnlichen Gruppe wird durch die Nachfrage nach Einnahmen bestimmt und nicht durch irgendeinen anderen wichtigen Faktor.

In der Finanzüberwachung auf internationaler Basis ist dies der einzige Faktor, mit dem man arbeitet. Obwohl es vernünftig ist, anzunehmen, daß die Einnahmen aus anderen Gründen entstehen und auf andere Arten erreicht werden, ist die Wirklichkeit, daß nur die Nachfrage durch die Gruppe überhaupt irgendwelche Einnahmen hervorbringt.

Zum Zweck finanzieller Überwachung können Sie fast alles verlangen, was Sie wollen, und solange eine Gruppe glaubt, sie gäbe alles aus, was sie verdient, und bräuchte mehr, werden Sie genügend Einnahmen haben.

Für praktische Zwecke gelten keine anderen Regeln. Scientology-Organisationen haben immer alles ausgegeben, was ich für sie verdiente. Sie haben das, was sie "haben müssen", auf das abgestimmt, was verdient werden konnte. In der Überwachung ihrer Finanzen ist es nur notwendig, dies umzudrehen, und sie werden ihre Einnahmen auf das abstimmen, was sie "brauchen".

Wenn ein Überschuß unter dem Deckmantel von Ausgaben zu einem Teil des "Notwendigen" gemacht wird, entsteht ein Überschuß. Und nur dann wird er auftreten. Anders nicht.

Um einen Überschuß von 5% zu bekommen, können Sie 15% der Einnahmen einer Organisation verschwenden, und es wird eine kluge Maßnahme sein. Falls Sie einen Überschuß anstreben, indem Sie anstelle dessen offen versuchen, die 15% zu sparen, werden Sie nicht nur die 15% verlieren, sondern die 5% noch dazu.

Eine finanzielle Rücklage in einer Organisation können Sie nur erreichen, indem Sie Geld außer Reichweite bringen, und zwar so, daß es ausgegeben zu sein scheint, um es dann hervorzuholen, wenn die Organisation mehr ausgibt, als sie sollte, oder in Schwierigkeiten gelandet ist.

Organisationen sind wie Kinder, phantastisch leichtsinnig. Und damit eine Gruppe funktioniert, muß sie glauben, daß sie alles ausgibt, was sie verdient.

Erstens ist Geld nur eine abstrakte Idee. Deshalb ist es das Opfer von allen möglichen Gedanken und Meinungen.

Alles, was wir von einer Organisation verlangen, ist, daß sie weiterbesteht und weiter funktioniert. Um das zu erreichen, müssen wir finanzielle Ideen haben, die funktionieren. So unglaublich es scheinen mag, das oben Erwähnte ist die einzige praktische finanzielle Idee, die funktioniert, Überschüsse erzeugt und ein Weiterbestehen von Organisationen garantiert hat.

Fügen Sie diesen Ideen gute Werbung und ausgezeichnete technische Arbeit hinzu, dann haben Sie die Gründe, weshalb wir auf der ganzen Welt stark werden.

Das Finanzmanagement ist keine Buchhaltung. Es sind Leute. Wenn Sie als Chef einer Organisation ohne kollektivistisches Denken auskommen können, können Sie zahlungsfähig werden und sogar einen Überschuß erreichen. Vielleicht sollte es nicht so sein, aber es ist so.

LOKALE FINANZEN

Wenn es mit den lokalen Finanzen schlecht steht, dann schauen Sie sich nichts und niemanden als den Assoziationssekretär oder Organisationssekretär an. Dieser Mensch kann entweder ohne kollektives Denken auskommen, oder er kann es nicht. Wenn er es kann, hat er eine zahlungsfähige Organisation. Wenn er es nicht kann, geht er bankrott.

Eine Organisation, die nur aufgrund von kollektivem Denken funktioniert, wird bankrott gehen.

Die einzigen Symptome einer sich annähernden Zahlungsunfähigkeit in einer Organisation, nach denen man Ausschau halten muß, sind folgende: a) Ansprüche von ihr auf Geld, das der Internationalen Organisation oder mir gehört, oder b) beständig niedrige Einnahmen.

In beiden Fällen besteht die Abhilfe darin, einen Verantwortlichen einzusetzen, der nicht Gelder beansprucht, die der Internationalen Organisation oder mir gehören, und der der Organisation höhere Einnahmen einbringt. Ein Assn/Org.-Skr. der das nicht kann, ist Wirkung des kollektiven Denkens in seiner Organisation und ist nicht der Org.-Leiter oder der entscheidende Planer der Organisation.

Auf kontinentaler oder internationaler Ebene darf man nie nach dem "Grund" suchen, weshalb internationale oder Gelder von LRH von der Organisation gebraucht werden müssen oder weshalb die Einnahmen ständig niedrig sind. Man kann sie "zu Tode begründen". Wenn diese zwei Tatsachen vorhanden sind, dann gibt es so viele andere Dinge, die nicht stimmen, daß man verrückt würde, wenn man sie tabellarisieren wollte.

Die Maßnahmen sind dann:

1. Den Assn/Org.-Skr. absetzen.
2. Jemanden einsetzen, der tatsächlich kollektives Denken zu handhaben weiß.
3. Alle örtlichen Überschüsse benutzen, um die Organisation über das Durcheinander des Überganges hinwegzubringen.

Die Erfahrung hat mich gelehrt, daß Bemühungen aus der Entfernung, um extreme lokale Fehler zu berichtigen, gewöhnlich verheerend sind. Sie können kleine Mängel wiedergutmachen, den Weg weisen, und so weiter. Das ist eben normale Führung. Aber wenn eine Organisation anfängt, finanziell abzurutschen oder darüber aus der Fassung gerät, daß "ihre" Gelder von der Internationalen Organisation gebraucht werden, dann spielt man nicht mehr herum. Man handelt einfach.

Je länger Sie die Maßnahme aufschieben, umso mehr Leute aus dem Gebiet werden dabei geschädigt. Denn hinter dieser schäbigen finanziellen Realität stecken immer einige andere sehr scheußliche Mißbräuche.

Ich will nicht, daß irgendeine Organisation in einem Spielzustand mit der Internationalen Organisation steht. Denn das ist sowieso nur ein Symptom des drohenden Zusammenbruches der lokalen Organisation. Sie tritt nur in einen Spielzustand, nachdem ihre Overts alles von A bis Z umfassen.

Die Overts sehen Sie nicht auf Distanz. Finanzielle Zustände und Forderungen jedoch sehen Sie.

Heutzutage wäre es unmöglich für eine sauber geführte, policy-gemäße, technologiegetreue Organisation, nicht ihr Gebiet innerhalb von zehn Jahren vollständig zu besitzen.

Finanzielle Zahlungsfähigkeit? Was für ein Unsinn!

Finanzpolicy stützt sich daher auf gute individuelle Fähigkeit, eine Organisation anzuführen, und nicht auf Buchführung oder auf kollektives Denken. Keines von beiden wird irgendeine Zukunft für die Menschheit erschaffen.

Die Begründung für das Bautenfondskonto ist oben vollständig ausgedrückt.

Gute lokale Führung führt immer zu guter finanzieller Kreditwürdigkeit und Stärke. Schwache lokale Führung hat immer in finanzieller Zahlungsunfähigkeit und in Schwierigkeiten geendet. Bei der umfassenden allgemeinen Überwachung der Organisationen verwendet man Proteste, Verwirrungen und Schwierigkeiten in bezug auf Finanzen, um eine schwache Führung zu ermitteln.

Ohne entsprechende vernünftige Führer würden Organisationen in ihrem Planen in kollektives Denken zurücksinken, mehr Geld ausgeben, als sie verdienen, und aufhören zu bestehen.

Wir wollen, daß Organisationen erfolgreich sind, weiter bestehen und weiter funktionieren. Das erfordert kluge finanzielle Vorkehrungen und Führung.

STABILE DATEN

1. Eine Organisation wird versuchen, mehr auszugeben, als sie verdient.
2. Wirtschaftlichkeit hat zum Ziel, zu verhindern, daß die Organisation mehr ausgibt, als sie verdient.
3. Ein Überschuß wird nur dadurch verwirklicht, daß man ihn zu einem Teil der Organisationsausgaben macht.
4. Die Ausgaben einer Organisation werden nicht dadurch bestimmt, was die Organisation braucht, um in Betrieb zu sein, sondern durch das, was sie meint, zum Ausgeben zur Verfügung zu haben.
5. Durch Sparsamkeit allein kann das Finanzmanagement keinen geldlichen Überschuß erreichen.
6. Um einen Überschuß zu verwirklichen, muß dieser zu einem Teil dessen gemacht werden, von dem die Organisation denkt, daß sie es ausgibt.
7. Die Einnahmen werden von dem geregelt, wovon eine Organisation meint, daß sie es haben muß, um zu funktionieren.
8. In einer gewöhnlichen Organisation werden die Einnahmen nie vom Wunsch nach einem Überschuß geregelt.
9. Um einen Überschuß zu verwirklichen, muß er als "notwendige Ausgabe" getarnt werden.
10. Zum Haushalten, um einen Überschuß zu erreichen, gehört es nicht, an Ausgaben zu sparen. Es schließt nur das Hinzufügen einer "Ausgabe" ein, die zu einem Überschuß wird.
11. Um einen Überschuß zu verwirklichen, muß man eine Ausgabe hinzufügen, die sich dann in einen Überschuß umwandeln kann. Man kann bis zu 50% der Einnahmen einer Organisation ver-

schwenden, um einen 10%igen Überschuß zu erreichen. In manchen Fällen ist dies die einzige Methode, um einen Überschuß zu erzielen. Weshalb? Siehe Punkt 1 und 2 oben.

12. Ein Individuum ist immer vernünftiger als eine Gruppe.
13. Wenn eine Organisation finanziell an Boden verliert, wird sie von jemandem "geleitet", der nur Wirkung der Gruppe ist und nicht als Individuum handeln kann, wenn er plant oder die Gruppe kontrolliert.
14. Wenn sich eine Organisation finanziell nicht durchschlagen kann, ist die einzigmögliche Handlung des Vorstands, den Assoziations- oder Organisationssekretär abzusetzen. Der jeweilige Amtsinhaber ist nur Wirkung der Gruppe und er plant weder, noch kontrolliert er sie.
15. Je schneller man einen schlechten Assoziations- oder Organisationssekretär ermittelt und ihn ersetzt, umso besser ist es für die Leute in diesem Gebiet.
16. Die bestehenden Möglichkeiten, einen schlechten Assoziations- oder Organisationssekretär zu entdecken, sind:
 - a) Ein Spielzustand zwischen einem Teil der Organisation und dem Vorstand.
 - b) Seine Wünsche, vom Vorstand finanziert zu werden oder die Gelder des Vorstands oder meine Einnahmen zu benutzen, um zu arbeiten.
 - c) Im allgemeinen niedrige Einnahmen.
 - d) Proteste dagegen, daß der Vorstand "das Geld der Organisation" benutzt.

Diese Punkte, oder einer von ihnen, wird vorhanden sein, wenn man eine Organisation findet, die außer Kontrolle ist und Leute durcheinanderbringt. Je schneller der Vorstand bei der Absetzung des Assn./Org.-Sekr. vorgeht, umso leichter wird man die Situation handhaben können und umso schneller wird sich die Organisation wieder erholen.

17. Die Bemühungen des Vorstands, ein Gebiet in Ordnung zu bringen, ohne den lokalen Führer abzusetzen, sind in den vergangenen 14 Jahren nie erfolgreich gewesen. Wenn eine Organisation zu lange unter unfähiger Führung gelassen wurde, erforderte es von der Internationalen Organisation heroische Anstrengungen und ungeheure finanzielle Ausgaben, um die Organisation wieder auf die Beine zu stellen.
18. Schlechtes Ansehen und lokale Schwierigkeiten folgen den Punkten unter Nummer 16 immer in dem Maße, in dem der Vorstand nicht handelte.
19. Wenn finanzielles Management genau befolgt wird, wie es in diesem Richtlinienbrief steht, wird es fast alle Schwierigkeiten und Störungen in der Organisation verhindern, und zwar nicht nur in finanziellen Angelegenheiten sondern auch auf allen anderen Gebieten.

L. RON HUBBARD

HCO-POLICYBRIEF VOM 28. JANUAR 1965

Wiederver-
vielfältigen
Mitglieder d.
internat. Vorstands
kont. Direktoren
kont. HCO-Secs
Org-/Assn-Secs
HCO-Secs
Buchhaltungs-
einheiten

BUCHHALTUNGS-HATS

FINANZWESEN

WIE MAN KREDITWÜRDIGKEIT UND

ZAHLUNGSFÄHIGKEIT AUFRECHTERHÄLT

(Zur Hat-Prüfung von Org-/Assn-Secs
und Buchhaltungsassistenten)

Kredit hat nicht nur mit Geld zu tun. Es hat aber viel mit
Vertrauen und Zuverlässigkeit zu tun.

Als die Welt bemerkte, daß eine kürzlich gewählte Regierung
mit Zollabgaben usw. töricht umging, hatte sie kein Vertrauen in
jene Regierung, und die Währung dieser Regierung ging auf dem
Weltmarkt zugrunde.

Grundsätzlich ist Geld eine Vertrauenssache. Kredit ebenfalls.

Eine Buchhaltungseinheit, die mit Geld schlecht umgeht, rui-
niert die Kreditwürdigkeit der Org. Zahlungsunfähigkeit ist viel
seltener die Ursache von schlechtem Kredit als nur schlechtes
Umgehen mit Geld.

Fast alle unsere Orgs haben gute Kreditwürdigkeit. Aber dort,
wo sie sie nicht haben, ruiniert der Umgang mit den Geld, nicht der
Betrag des verfügbaren Geldes, die Kreditwürdigkeit.

Ein Assn/Org-Sekretär, der die Rechnungen auf eine bestimmte
Art und Weise handhabt, hat gute Org-Kreditwürdigkeit. Derjenige,
der das nicht tut, hat schlechte Kreditwürdigkeit.

Es ist vollständig falsch zu versuchen, Kreditwürdigkeit nach
den vorhandenen Geldmitteln zu bestimmen.

Es ist möglich, eine Menge Geld zu haben und schlechte Kredit-
würdigkeit zu haben. Es ist möglich, wenig Geld zu haben und
ausgezeichnete Kreditwürdigkeit zu haben. Demzufolge ist es eine
Lüge zu sagen: „Unsere Einnahmen sind klein und somit ist unsere
Kreditwürdigkeit schlecht.“

Die Geschäftswelt beurteilt Scientology nicht nach ihrem wis-
senschaftlichen Wert, sondern aufgrund ihrer finanziellen Kredit-
würdigkeit. Hat die Org gute Kreditwürdigkeit, dann „ist Scien-
tology OK“. Ist ihre Kreditwürdigkeit schlecht, dann heißt es in
der allgemeinen Meinung der Geschäftswelt: „Scientology ist ein
Schwindel“.

Bevor der allgemeine Ruf der Melbournner Org eine Untersuchung hervorrief, wurde ihre finanzielle Kreditwürdigkeit verdorben.

Gute Kreditwürdigkeit gehört zu den wichtigsten Verbreitungslinien. Sie erzeugt Vertrauen. Es ist unmöglich, daß Sie schlechte Kreditwürdigkeit haben und daß man trotzdem an uns wie an eine echte Wissenschaft denkt.

Somit muß finanzielle Leitung der allgemeinen Verbreitung dadurch helfen, daß sie gute Kreditwürdigkeit aufrechterhält.

Schlechte Kreditwürdigkeit kommt von Nachlässigkeit in der Buchführung und nicht durch mangelnden Fleiß des Registrars.

Die Org hat von vornherein kein Recht, mehr Geld auszugeben, als sie einnimmt. Es zu tun zeugt von Dummheit der Leitung und der Buchhaltung, vom Fehlen eines Einkaufsantragssystems und von einem allgemeinen Beatnik-artigen¹ Zustand der Organisation.

Verdienen Sie soviel Geld, wie sie irgend können. Geben Sie weniger aus. Das ist das einfache ABC der finanziellen Kontrolle.

Stellen Sie sicher, daß über alle Einnahmen Rechenschaft gegeben wird und daß sie auf der Bank eingezahlt werden.

Stellen Sie sicher, daß kein leitender Angestellter oder Mitarbeiter einen ungenehmigten Einkauf tätigen kann, indem Sie verlangen, daß eine Einkaufs- oder Vertrags-Genehmigung vom Leiter der Org gegeben werden muß, bevor irgendein Einkauf oder Vertrag abgeschlossen werden kann. Das ist gewiß langsam. Wer will denn, daß es schnell geschieht? Je langsamer es geschieht, um so weniger gibt man aus.

Auf dem Gebiet der Einnahmen will man Geschwindigkeit. Die Linien für Auszahlung sind etwas anderes.

Hören Sie also nie jemandem zu, der sagt: „Naja, es dauert so lange, um einen Einkaufsantrag durchzusetzen, so daß ich es einfach gekauft habe ...“ Gähnen Sie und sagen Sie: „Du hast es ohne Genehmigung gekauft. Du darfst es persönlich bezahlen.“ Lassen Sie das Einkaufsantragssystem (PO-System) nie zusammenbrechen. Wenn Sie es tun, werden Sie bald mehr Geld ausgeben, als Sie verdienen. Das ist eine Tatsache. Es gibt keine Ausnahme.

Die meisten Leute meinen, daß man eine Firma melken kann. Sie können nie begreifen, daß eine Firma nur so viel Geld ausgeben kann, wie sie verdient, und daß das, was sie hat, von Individuen geschaffen wurde. Wenn Sie also jemanden in der Umgebung haben, der ständig sagt: „Die Org wird bezahlen oder sollte bezahlen“, dann weisen Sie darauf hin, daß die Org die kollektive Brieftasche der Mitarbeiter ist, und daß diese Brieftasche einen Boden hat.

¹ BEATNIK, BEAT GENERATION: Bezeichnung für eine Gruppe amerikanischer Schriftsteller (meist zwischen 1920 und 1930 geboren), die in den Jahren 1956-60 literarische Bedeutung gewann. Verbindend ist die radikale Ablehnung aller Form und aller Werte der amerikanischen organisierten Gesellschaft. (aus: Meyers „Großes Taschenlexikon“)

ZAHLUNGSFÄHIGKEIT

Manchmal, wenn die Ausgaben einschränkt werden, hört man in einer Org eine Welle von „Wir sind ruiniert“. Das schadet der Kreditwürdigkeit, denn es stimmt nicht. Haushalten ist kein Zeichen davon, daß man bankrott ist. Es ist ein Zeichen von anwachsendem Wohlstand. Ohne die Ausgaben zu beschränken und zu überwachen, werden Sie nie Wohlstand erreichen.

Erzählen Sie also nicht überall: „Es ist uns nicht möglich, einzukaufen, da wir pleite sind.“ Das ist eine faule, stumpfsinnige Begründung. Eine bessere ist: „Wir können es nicht kaufen, da wir es nicht brauchen“, und das ist gewöhnlich die Wahrheit. „Wir haben ein PO-System, weil wir wohlhabend sein wollen“; daß ist der wahre Grund, weshalb Sie eines haben.

Verdienen Sie eine Menge Geld. Geben Sie es auf sparsame Weise aus.

Es gibt also ein Steuerproblem. Na, und? Ihre Buchhalter sollten fähig sein, Steuerprobleme zu vermeiden. Ob Sie Geld oder kein Geld haben, Sie werden immer Steuerprobleme haben, denn Regierungen sind verrückt. Die Art und Weise, Steuerprobleme zu lösen, ist, Geld zu haben, und nicht, bankrott zu sein.

Steuern bestehen nur, um Betriebe zu zerstören. Seien Sie unverschämt. Werden Sie reich und zum Teufel mit ihnen. Regierungen sind einfach eine reaktive Bank, mit der wir vorläufig leben müssen. Aber nicht, indem Sie sich weigern, Geld zu verdienen oder Geld zu haben.

Zahlungsfähigkeit hängt jedoch davon ab, wie Sie die Dinge handhaben, nicht wieviel Sie besitzen. Im Buch „David Copperfield“ sagt Micawber, daß Sie, wenn Sie 21 Shilling haben und nur 1 Pfund ausgeben, Glück hätten. Wenn Sie aber 19 Shilling hätten und 1 Pfund ausgeben, dann hätten Sie Elend! Ein Pfund hat 20 Shilling, und das ist alles, was man über Zahlungsfähigkeit sagen kann.

Wenn Sie unbedingt eine Million Dollar ausgeben müssen, dann sollten Sie lieber zuerst eine Million und einhunderttausend verdienen. Und dann sollten Sie sich vergewissern, daß Sie nicht eine Million und zweihunderttausend ausgeben.

Das Geheimnis der Zahlungsfähigkeit ist:

1. Verdienen Sie eine Menge Geld. Die Art und Weise, wie das in der Scientology geschieht, ist im HGC-Policybrief vom 21. Januar 1965, „Werbung und Organisation“, beschrieben.
2. Geben Sie weniger aus, als Sie verdienen. Das wird durch ein gutes Einkaufsantragssystem (PO-System) und eine wachsame finanzielle Leitung erreicht.
3. Verdienen Sie das Geld, bevor Sie es ausgeben müssen.

4. Sammeln Sie sich Stück um Stück ein „Geldpolster“ an, auf das Sie zurückgreifen können, und greifen Sie nie darauf zurück.
5. Bewahren Sie als zweites Polster eine ausgezeichnete Kreditwürdigkeit.
6. Weigern Sie sich, Rücklagen (Reserven) auszugeben. Verdienen Sie anstelle dessen mehr Geld, um mit Notlagen fertig zu werden. (Gewöhnlich geht es schneller, Geld zu verdienen, als es aus alten Verstecken auszugraben. Borgen Sie nie Geld, um Rechnungen zu bezahlen. Es ist viel leichter, das Geld zu verdienen.)
7. Begreifen Sie, daß kollektives Denken bezüglich Finanzen nur Bank ist und daß die Bank das Erschaffen von jeglichem Guten verhindern und alles, was existiert, ganz und gar auffressen möchte. Finanzplanung und Finanzkontrolle sind daher eine individuelle Aufgabe. Sie ist den Gruppenforderungen oft entgegengesetzt und ist nur erfolgreich, wenn der einzelne, der sie handhabt, sich über die Gruppe erheben kann. Ein Finanzmanager, der einem zahmen Hund ähnelt und der Gruppe folgt und der zu allem Ja und Amen sagt, wird die Gruppe immer zahlungsunfähig machen. Die Person, der Sie die Leitung der Finanzen übergeben, sollte fähig sein, „Nein!“ zu sagen, unabhängig davon, wie beliebt ein dummes „Ja“ sein würde. Der Finanzmanager ist nicht dazu da, sich seine Beliebtheit mit den Geldern der Org zu erkaufen.

In den ersten Jahren der Scientology war meine einzige Antwort zur Frage über Org-Zahlungsfähigkeit, viel mehr Geld zu verdienen, als die Leute verschwenden konnten. Wenn man keine anderen Antworten hat, ist dies eine gute Antwort. Als ich schließlich Kontrolle über die Orgs erreichte, war ich fähig, die Verschwendung zu vermindern, während eine Menge Geld verdient wurde. Seitdem sind wir immer ziemlich zahlungsfähig geblieben. Die Grundsätze, die ich benutze, um diesen Zustand der Zahlungsfähigkeit zu erreichen und fortzusetzen, sind in den obigen Punkten 1 bis 7 genau und vollständig aufgezählt.

KREDITWÜRDIGKEIT

Wenn Sie begreifen, daß FINANZIELLE KREDITWÜRDIGKEIT für die Verbreitung lebenswichtig ist, dann werden Sie sich sehr dafür interessieren, was es ist. Wie ich gesagt habe, es ist Vertrauen.

Sind Sie zu einem gewissen Grade zahlungsfähig, so haben Sie noch immer keine gute Kreditwürdigkeit erreicht. Diese wird durch DIE ART DER ZAHLUNG VON RECHNUNGEN erreicht.

Dies ist der eine wichtige Punkt in diesem Policybrief, über den man gründlich Bescheid wissen muß.

Wenn ein Assoziations- oder Organisationssekretär und der Buchhaltungsassistent diese Daten nicht genau kennen, wird die Org

eine schlechte Kreditwürdigkeit und finanzielle Schwierigkeiten haben, unabhängig davon, wieviel verdient wird.

Es gibt eine exakte Art und Weise, wie man Rechnungen bezahlt.

Diese besteht darin, immer alle Rechnungen bis zu einem bestimmten Datum zu bezahlen. Man nennt das „Bezahlen nach Zahlgrenze“.

Bezahlen Sie nie „ein wenig von jeder Rechnung“, um Geld zu sparen oder eine magere Periode zu überbrücken. Das wird nie helfen. Im Gegenteil, es zeigt ihre magere Periode an und beeinträchtigt ihre Kreditwürdigkeit.

Anstelle dessen, ob Sie nun in einer mageren oder fetten Zeit sind, bezahlen Sie immer alle Rechnungen, die vor einem bestimmten Datum ausgestellt wurden, und keine, die später als dieses Datum liegen.

Das ist der Grund, weshalb wir den Typ von Auszahlungssystem haben, den wir haben: damit Sie diesen Trick ausführen können. Falls Ihr Auszahlungssystem und dessen Akten nicht den Anforderungen entsprechen und unordentlich sind, werden Sie immer eine schlechte Kreditwürdigkeit haben, weil Sie dann diesen Trick des Bezahle nach Zahlgrenze nicht ausführen können.

Wenn Ihre örtliche Kreditwürdigkeit schlecht ist, dann schauen Sie sich die ineffektive Buchhaltungs-Einheit an, in der dieses Rechnungszahlungssystem fehlt. Verirren Sie sich nicht in den Einnahmen und Ausgaben. Verlangen Sie nur, daß unser allgemeines Buchhaltungssystem befolgt wird und daß die Ausgabenakten auf dem neuesten Stand gehalten werden.

Wenn Sie einen Buchhaltungsmitarbeiter finden, der gegenüber dem Finanzmanagement einen Haufen Klamauk macht, weshalb es keine guten Auszahlungsablagen geben kann, und wenn immer wieder gegen diesen Zeitplan, nach dem Rechnungen bezahlt werden, verstoßen wird, nehmen Sie sofort an, daß dieser Mitarbeiter offenkundig die Kreditwürdigkeit der Org zerstört. Entfernen Sie ihn von diesem Posten und setzen Sie jemanden ein, der unser System genau befolgen und helfen wird, die Rechnungen nur nach Zahlgrenze zu bezahlen.

In einigen Gegenden der Welt können Sie unbezahlte Rechnungen der letzten sechs Monate haben und dennoch eine gute Kreditwürdigkeit besitzen, vorausgesetzt, Sie haben keine Rechnung, die seit zehn Monaten unbezahlt ist.

„Bezahlen Sie Rechnungen“ nie auf die herkömmliche Weise. Ein Finanzmanager sollte sich immer weigern, Rechnungen separat an verschiedenen Tagen zu bezahlen, oder wenn die Buchhaltung einen Scheck zur Unterzeichnung vorlegt.

Sagen Sie der Buchhaltung: „Gebt mir jede unbezahlte Rechnung, die vor August (was drei Monate zurückliegt) fällig war.“ Rechnen Sie diese zusammen. Nehmen wir an, daß der Betrag unseren Kassenstand übersteigt. Verlegen Sie das Datum um einen Monat zurück. Geben Sie den Befehl: „Stelle Schecks für jede Rechnung bis zum 1.“

Juli aus." (Liegt vier Monate zurück.) Das können wir mit unserem Kassenstand vollständig decken. Wir bezahlen alle Rechnungen bis zum 1. Juli. Wir fragen die Buchhaltung: „Seid Ihr ganz, ganz sicher, daß es vor dem 1. Juli keine unbezahlten Rechnungen mehr gibt?“ Falls die Antwort „Es gibt keine mehr“ lautet, dann ist es in Ordnung. Aber falls wir herausfinden (in der folgenden Woche) daß es eine vom 1. April gab, die nicht mit eingeschlossen war, dann überprüfen wir die Buchhaltungseinheit, da sie die Kreditwürdigkeit zerstört.

Geschäftsleute handhaben ihre Bücher nach den Rechnungen, die Monat für Monat geschuldet werden, und nicht nach den geschuldeten Gesamtsummen. Trifft ein Scheck ein, der die Rechnung des 1. Juli deckt, dann ist es klar, daß man seine Rechnung bezahlt. Senden Sie aber eine kleine Geldsumme ein, in der Hoffnung, die Gläubiger „ruhig zu halten“, so kann dadurch kein einziger Kontoauszug als erledigt angesehen werden, wodurch der Geschäftsmann von Panik ergriffen wird. Es sieht so aus, als würden Sie Ihre Rechnungen nicht bezahlen.

Nachdem Sie alle Rechnungen von vor 4 Monaten bezahlt haben, dann setzen Sie sich in Bewegung, um Geld zu verdienen. 30 Tage danach verlangen Sie von der Buchhaltung „alle Rechnungen bis zum 15. August“. Nehmen wir an, daß wir die Geldmittel haben, um das zu bezahlen. Dann ordnen wir an: „Bezahlt alle Rechnungen bis zum 15. August.“ Jetzt sind wir nur noch 3 1/2 Monate im Rückstand.

Einen Monat danach bezahlen wir „alle Rechnungen bis zum 1. Oktober“. Jetzt sind wir nur noch 3 Monate im Rückstand.

Wenn Sie irgendeinen Übereifrigen in den Finanzen haben, der das System nicht versteht oder nicht danach handelt, dann können Sie plötzlich feststellen, daß Sie bankrott sind, obwohl Sie doch dachten, es ginge gut. Der Übereifrige hat alles das, was ihm in den Akten in die Hände fiel, aufs Geratewohl bezahlt, „um unsere Rechnungen zu bezahlen“. Rechnungen als solche interessieren uns nicht. Uns interessieren alle Rechnungen bis zu einem gegebenen Datum.

Sie können ganz schön zusammenkrachen, wenn ein Übereifriger wild durcheinander Rechnungen ohne Rücksicht auf ihr Alter bezahlt.

Bezahlen Sie nur nach diesem System: BEZAHLEN SIE IMMER ALLES BIS ZU EINEM DATUM und nichts darüber hinaus.

Und beschaffen Sie sich eine neue Buchhaltungs-Einheit, falls die Auszahlungsakten nicht so geführt werden, daß das finanzielle Management dies machen kann.

AUSNAMEN

Rechnungen von staatlichen Steuern, Wasserrechnungen und gelegentlich Miet- oder Telefonrechnungen sind manchmal mit Androhungen von ernstesten Schritten begleitet, sofern die ganze Rechnung nicht sofort bezahlt wird. Versuchen Sie dennoch, das obige System zu gebrauchen. Aber wenn Sie das nicht machen können, dann bezahlen Sie

sie und verzögern die anderen Rechnungen dementsprechend. Und danach bezahlen Sie die Rechnungen dieser Bande unter keinen anderen Bedingungen als der Androhung von Schwierigkeiten.

Wenn ein Geschäftsmann trotz der Verwendung des obigen Systems weiterhin nach Bezahlung verlangt oder mit einem Prozeß droht, dann warnen Sie ihn, daß Sie, wenn er so weiter macht, anderswo kaufen werden. Und führen Sie die Drohung aus. Fahren Sie nie fort, die Dienste einer privaten Firma in Anspruch zu nehmen, nachdem Sie in Zusammenhang mit Rechnungen so unangenehm geworden ist. Kaufen Sie anderswo. Und sagen Sie, warum.

Falls Sie das obige System verwenden und ein Geschäftsmann aus der Fassung gerät, dann haut er Sie entweder übers Ohr oder er hat zu wenig Finanzen, um Ihr Konto zu handhaben. Hören Sie also auf, mit ihm Handel zu betreiben. Machen Sie das immer zu einer eisernen Regel. Seien Sie sehr stolz und hochmütig im Zusammenhang mit Rechnungen. Seien Sie nie versöhnlich.

Die hier wichtigen Punkte sind also:

1. Zahlen Sie nur nach Zahlgrenze, und bezahlen Sie alles bis zu diesem Datum. Setzen Sie das Datum weit genug zurück, so daß es tatsächlich möglich ist, alles bis zu diesem Datum zu bezahlen.
2. Haben Sie eine Buchhaltungs-Einheit, die das tun kann, und wechseln Sie den aus, der es nicht fertigbringt.

Und das handhabt alles im Zusammenhang mit Kreditwürdigkeit.

Einfach! Nicht wahr?

UNSER SYSTEM

Neulich haben mir zwei hochtrabende vereidigte Wirtschaftsprüfer einen Haufen Unsinn erzählt, daß ich ein System mit doppelter Buchführung benötige und daß das bestehende System falsch wäre.

Sie sagten: „21 Tage nach dem 30. des Monats können wir Ihnen mit Hilfe unseres Systems der doppelten Buchführung sagen, woran Sie im letzten Monat waren.“

Ich sagte: „Das System, das wir haben, muß uns vier Tage nach der vergangenen Woche genau sagen, woran wir sind. Wir arbeiten im 20. Jahrhundert und nicht im neunzehnten.“

Sie sagten: „Aber Ihr System ist falsch.“

Ich sagte: „In einem System der doppelten Buchführung brauchen Sie dieselben Dinge, die wir haben, nicht wahr? Das Geld zu fakturieren, es auf der Bank einzahlen, die Guthaben mit den Belegen und Auszügen anzugleichen, alle Rechnungen abzulegen, sie zu prüfen, sie per Scheck und Auszahlungsbeleg zu bezahlen, und alle Aufzeichnungen zu führen.“

Sie schauten einander an und wurden sehr ruhig. „Ja, das stimmt“, sagten sie.

Ich sagte: „Schön, das ist unser System. Nun, von da an können Sie alles mit dem System tun, was sie wollen, solange Sie uns nicht daran hindern, vier Tage nach der vergangenen Woche zu wissen, woran wir genau sind. Und machen Sie es keiner Person unmöglich, die kein Buchprüfer ist, in der Buchhaltung herauszufinden, worum es sich handelt. Also, fangen Sie an und errichten Sie auf der Grundlage unseres Systems jedes System, das Sie wollen. Keine Regierung verlangt von irgend jemandem, daß Bücher geführt werden. Sie verlangt nur Aufzeichnungen. Aber falls Bücher helfen, so sollten diese von unseren Aufzeichnungen erstellt werden.“ Damit waren Sie einverstanden.

Wenn Sie also Propaganda über die Mangelhaftigkeit unseres Systems hören, als Grund dafür, keine Buchhaltung zu haben und zu führen, dann holen Sie jemanden herbei, der damit umzugehen versteht. Denn unser System ist die Grundlage aller anderen Systeme, und wenn es in Ordnung gehalten und gemacht wird, dann können Sie Bücher führen. Wenn es nicht in Ordnung gehalten wird, dann können von keinem System Bücher geführt werden.

Es ist uns also gleich, was Wirtschaftsprüfer mit unserem grundlegenden System anfangen, solange wir wenigstens dieses behalten. Darauf kann jede Art von Büchern oder Bilanzbogen erstellt werden.

Wenn Sie die grundlegenden Daten haben, können Sie sich das zusammenreimen.

Falls Ihre Buchhaltungs-Einheit nicht ausrechnen kann, was auch immer Sie brauchen, dann wird unser System nicht eingehalten, und kein System würde in dieser Einheit funktionieren. Wo es Buchhaltungsschwierigkeiten gibt, liegt folgendes vor:

1. Nichtverstehen unseres grundlegenden Systems als der Grundlage eines jeden Buchhaltungssystems.
2. Es wird nichts getan.

Setzen Sie unser System ein, damit Sie wissen, woran Sie mit Kassenstand und Rechnungen sind.

Wirtschaften Sie, indem Sie alle Rechnungen nur bis zu einem gewissen Zeitpunkt bezahlen.

Bringen Sie die Zahlungsgrenze in dem Ausmaß nach vorn, wie Sie alles mit Ihrem Bargeld bezahlen können, und verdienen Sie eine Menge Geld, so daß Sie das Datum weiter zum jetzigen Zeitpunkt vorrücken können. Seien Sie sparsam, so daß Sie das Datum noch näher bringen können.

Fahren Sie fort, dies zu tun, und Sie werden immer eine gute Kreditwürdigkeit haben.

Wir haben viele gute Buchhaltungs-Einheiten. Sie arbeiten gut. Sie können diese Arbeit bewältigen, wenn sie dies verstehen. Jetzt ist es Ihre Aufgabe, zu erreichen, daß es verstanden und durchgeführt wird.

L. RON HUBBARD

LRH:jw:rd;
Übers.:NW/LA:ivdb:rg
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 31. JANUAR 1965

Wiedervervielfältigen
St.-Hill-Mitarbeiter

DEV-T

(Zusatz zum HCO-Policybrief vom 17. November 1964)

Die gewöhnlichste Ursache von OFF-LINE-Mitteilungen ist:

Ein Mitarbeiter schreibt eine Mitteilung zu sich selbst, leitet sie aber zu jemand anderem.

Beispiel: Der Registrar schreibt eine Mitteilung zum Org.-Skr. 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 für das Ansteigen von Interviews verantwortlich ist, ist der Registrar, nicht der Org.-Skr. Deshalb sollte die Mitteilung zum Registrar geleitet werden. Sie zu jemand anderem zu leiten ist falsches Weiterleiten. Den Org.-Skr. zu informieren "Ich mache es so und so, um die Anzahl der Interviews zu erhöhen" ist ganz in Ordnung, aber dies ist eine Mitteilung, die 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 Mitteilungen bezüglich seines Postens originiert, werden diese gewöhnlicherweise falsch weitergeleitet, wenn sie zu jemand anderes als zu ihm selbst gehen. Denn wer sonst sollte diesen Hat tragen? Nicht der Org.-Skr. oder der Assn.-Skr. Nicht der HCO-Skr., nur der Mitarbeiter selbst.

In Organisationen denken eine ziemlich große Anzahl von Leuten, daß Mitarbeiter, die Vorgesetzte von ihnen sind, auch ihre Hats tragen. Dies ist bestimmt nicht wahr. Der Assn.-Skr. oder Org.-Skr. führt nicht jeden anderen Hat in der Organisation aus. Wenn er es tut, ist er ein ziemlich schlechter Organisator. Und wenn er sich von Mitarbeitern dazu zwingen läßt, dann taugt er gewiß nichts als Führungskraft.

Sie können Leute mit Angst vor Verantwortung oder Konsequenzen aus ihren allgemeinsten Aktionen anhand der Anzahl von Mitteilungen an andere aufdecken, die nur an die Mitarbeiter selbst gehen sollten.

Es sind die Zahlen auf dem wöchentlichen Berichtsblatt, die Menge an Arbeit, die gemacht worden ist, die Zusammenfassung von

Resultaten, die andere über einen Hat und die Aktivitäten und die Leistung der Person, die ihn ausführt, informieren. Ein Organisations-/Assoziations-Sekretär braucht nur auf diese Berichte zu schauen, nicht auf seinen Eingangskorb, um zu wissen, ob Posten gehalten werden. Es kann einen großartig und verantwortlich vorkommen lassen, wenn andere zu einem um Hilfe für ihre Arbeit kommen müssen, aber es bringt sicherlich keine starke Organisation hervor, wenn "Was-Soll-Ich-Machen"-Typen Tag und Nacht bis zum Leiter der Organisation hinauffliegen. Es gibt Leute, die ihre Jobs ohne viel Dev-T darum tun, wie man ihn macht, was man entscheidet und wie man denken soll, und es gibt Leute, die ihren Job machen, ohne jeden anderen in Schwierigkeiten zu bringen.

DIE HATS ANDERER LEUTE

Es gibt noch einen anderen Typ von Dev-T, dem man begegnet. Und das ist das Hervorbringen von Kommunikation, die eigentlich von jemand anderem hätte originiert werden sollen.

Dies hat verschiedene Erscheinungsformen. Eine übliche Form davon findet man in Akademien, wo ein Student ständig Fragen stellt "damit andere es verstehen". Der Student hat den Instrukteur verstanden, aber fragt eine Frage so "daß es die anderen auch verstehen". Das ist natürlich - ein Student, der den Hat des Instrukteurs oder eines anderen Studenten auszuführen versucht. Ich kann solch eine Person normalerweise erkennen, und sie sofort mit der Frage "Fragst Du, weil du es nicht verstehst, oder weil Du denkst, die anderen verstehen es nicht?" zum Aufhören bringen. Solch ein Student kann Studierstunden schrecklich in die Länge ziehen, ohne irgend jemandem auch nur ein bißchen zu helfen.

Ein Mitarbeiter versucht gelegentlich etwas für einen anderen als seinen Hat zu originieren. Das ist einfach zu entdecken. Die Mitteilung hat mit der Akademie zu tun, kommt aber vom HGC usw.

So eine Mitteilung ist üblicherweise auch falsch weitergeleitet worden. Sie wurde zum Leiter einer Unterabteilung oder zum HCO-Sekretär oder sonstwohin gesandt. Der Versuch einer Handhabung ist ziemlich tödlich, weil es ein doppeltes Gewirr ist.

Der Originator sollte es gar nicht originiert haben und sollte es an einen anderen Ort gesandt haben, wenn er oder sie es originiert hat. Wenn das HGC denkt, es habe den Hat der Akademie auszuführen, dann sollte die Mitteilung zur Akademie und sonst nirgendwohin gehen. Senden Sie sie zumindest zu dem Hat, den es am meisten betrifft.

Das wird sogar ein noch größeres Wirrwarr, wenn es über eine Organisation herfällt, nämlich, ein HGC-Mitarbeiter originiert eine Mitteilung für die Akademie und sendet sie, nehmen wir an, zu der nationalen zentralen Organisation. In der anderen Organisation ist man mit dem Org-Board der originierenden Organisation nicht vertraut und das kann verursachen, daß etwas in Gang gesetzt wird. Es wurde nicht bemerkt, daß das HGC für die Akademie spricht.

Wenn etwas anderes unternommen wird, als die Off-Origin-Mitteilung an ihren Absender zurückzusenden, kann eine große Menge teuflischer Dinge daraus resultieren. Das Mindeste davon ist, daß

der Absender in Schwierigkeiten kommt.

Beispiel: Ein Mitarbeiter-Auditor schlägt dem Assoziations-Sekretär vor, daß die Studenten in 8C besser ausgebildet werden, weil kürzlich im HGC etwas schiefgelaufen war. Der Assoziations-Sekretär geht daraufhin auf den D of T los. Der D of T stampft danach privaterweise den Mitarbeiter-Auditor in Grund und Boden.

Unangenehme Gefühle in Organisationen stammen gewöhnlicherweise von diesen Off-Origin-Mitteilungen.

In dem oben gegebenen Beispiel hätte der Mitarbeiter-Auditor es ausdrücklich mit dem D of P auf der Basis eines HGC-Fehlers aufnehmen müssen, der sich dann wiederum mit dem D of T in Verbindung hätte setzen müssen - aber noch immer auf der Basis eines HGC-Fehlers. Dann hat es eine Chance, in Ordnung gebracht zu werden. Sie sehen also, fehlende Daten. Die Person, die eine Off-Origin-Mitteilung weitergibt, schreibt Dingen in der Regel eine falsche Ursache zu. Im obigen Beispiel könnte der Fehler auch darin bestehen, daß ihm fälschlicherweise die Zertifikate ausgehändigt wurden, also die Akademie gar nicht der Grund ist. Man kann in einem See von Fehlern dieser Off-Origin-Mitteilungen ertrinken. Woran Regierungen grundsätzlich kränkeln, ist ihre Abhängigkeit von Spionageberichten, Polizeiberichten usw. Die berichtende Person führt nicht den Hut aus, von dem aus eigentlich der Bericht hätte kommen sollen.

Wenn ein Mitarbeiter dann nicht selbst etwas originiert, wenn er oder sie es sollte, wird es sich in den OIC-Berichten und in Emergency-Situationen zeigen. Es wird gehandhabt, indem man der Person ihren Hut gibt, durch Auditing oder Personalversetzungen, aber nicht durch Off-Origin-Mitteilungen.

Haben Sie gewußt, daß Sie eine Entheta-Mitteilung einfach bloß fallen lassen können und dadurch weniger Entheta bewirken? Versuchen Sie es einmal.

Natürlich sind nicht alle Off-Origin-Mitteilungen Entheta.

Ein Teil dieser Art von Mitteilungen ist natürlich "Off-Zone". Perth originiert für Sydney. Oder Los Angeles originiert für New York. Oder der Assoziations-Sekretär London (wie es einmal vor Jahren passierte) verhandelte nur mit Australien. Oder LA bekam seine PCs nur von Nevada. Hier kann man sehen, daß in einem falschen Gebiet operiert wird oder nur für einen Teil des ganzen Gebietes. Von einem kleineren Gesichtspunkt aus betrachtet, wird ein Mitarbeiter, der nur Teile seiner Aufgabe macht, auch dement-sprechende Resultate bringen. Und jemand, der den Job eines anderen Mitarbeiters macht, ist eine weitere Version davon.

Off-Origin-Mitteilungen oder -Arbeit können eine schreckliche Menge Dev-T verursachen, was nicht immer erfreulich ist.

ORG-BOARD-DEV-T

Ein nicht auf den letzten Stand gebrachtes Org-Board kann Dev-T verursachen. Mitarbeiter, die kein gut gemachtes Org-Board haben, können nicht helfen, außer Dev-T verursachen.

Ein Org-Board ist das, was wir anstelle einer Anstellungsliste innerhalb von Organisationen benutzen. Wenn jemand am Org-Board nicht erscheint, ist er nicht eingestellt. Warum? Weil eine Anstellung nur dann gültig ist, wenn die betreffende Arbeit dort hin geleitet wird. Wenn niemand von einer Anstellung weiß, wie kann dann irgend etwas anderes als Dev-T auftreten?

Deshalb sind Dev-T-Verhinderer:

1. Ein gut gemachtes Org-Board.
2. Ein komplettes Org-Board, das alle Anstellungen beinhaltet.
3. Mitarbeiter, die über das Org-Board Checkouts erhalten haben.
4. Alle neuen Mitarbeiter haben auf das Org-Board ein Checkout erhalten.
5. Es gibt keine Anstellungen, die nicht auf dem Org-Board 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". Sie realisieren nicht, daß jeder in der Organisation einen anderen Job hat, als der Rest.

Es gibt niemand Eifrigeren im Umorganisieren, als einen neuen Mitarbeiter, der erst das Org-Board und dessen Zielsetzung entdecken muß.

Und es gibt eine Flut von Dev-T von jedem, der:

1. Das Org-Board nicht gut kennt und der
2. seinen Hat nicht bekommen hat.

Offensichtlich muß man, um Dev-T zu reduzieren und den eigenen Eingangskorb in vernünftigen Grenzen zu halten:

1. ein komplettes und gut gemachtes Org-Board auf dem neuesten Stand haben, das bekannt ist, und
2. individuelle Hats dafür einteilen.

Andernfalls werden Leute ständig etwas fehlleiten - ihre eigenen Partikel zu anderen senden und falsche Leute mit Mitteilungen überfluten.

HATS

Wenn man ein gutes Org-Board hat, auf dem der Zweck jedes Postens angegeben ist und das Ganze den Mitarbeitern gut bekannt ist, werden lange und komplexe Hats weniger wichtig.

Hats, und zwar vollständig, sind wichtig und wertvoll.

Aber haben Sie gewußt, daß ein Mitarbeiter es am besten machen wird, wenn er seinen eigenen Hat selbst entwickeln muß, bevor er ihn anschließend - oder später - liest?

Man macht das mit dem 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 zu Feld und Öffentlichkeit mit Knetmasse darstellen;
- b) seinen Job in Beziehung zum Rest der Organisation mit Knetmasse darstellen;
- c) seinen Job in Beziehung zu seinem Job und sich selbst mit Knetmasse darstellen.

Nachdem ein Mitarbeiter das vollendet hat (er muß natürlich jedes einzelne Teilchen, das er macht, mit einem Schild versehen), und danach a), b) und c) wiederholt, werden die meisten falschen Auffassungen und nicht gewußten Dinge, die Dev-T verursachen, verschwunden sein.

Die Zeit, die dafür aufgewendet wird, zahlt sich aus in Form von erhöhtem, wirkungsvollen Arbeitsumfang und vermindertem Dev-T.

Sehr wenig Dev-T wird durch Boshaftigkeit oder gemeine Absicht verursacht. Es ist einfach die Anhäufung von 1) unbekanntem Dingen und 2) die Angst davor, Dinge zu tun.

Heilen Sie das.

L. RON HUBBARD

LRH: jw. rd; Übers.:.../MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 7. FEBRUAR 1965
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 27. AUGUST 1980
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 12. OKTOBER 1985

Wiederver-
vielfältigen
Saint-Hill- (Als erste Ausgabe in der Serie „Die
Studenten Funktionsfähigkeit der Scientology
Hat des erhalten" wiederherausgegeben.)
Assoziations-/
Organisations- (Korrekturen in dieser
Sekretärs Schriftart.)
Hat des HCO-Sekretärs
Hat des Fallüberwachers
Hat des D of P
Hat des D of T
Mitarbeiter-Hat
Franchise
(Herausgegeben im Mai 1965)

Nr. 1 der Serie

„Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“

Anmerkung: Die Nichtbeachtung dieses Policybriefes brachte Mitarbeitern eine harte Zeit, kostete unzählige Millionen und machte es 1970 notwendig, umfassende internationale Anstrengungen zur Wiederherstellung der Grundlagen von Scientology auf der ganzen Welt zu unternehmen. Innerhalb von fünf Jahren nach der Herausgabe dieses Policybriefes, als ich mich nicht auf den Managementlinien befand, hatte die Verletzung dieser Richtlinien beinahe zur Zerstörung von Organisationen geführt. „Quickie-Grade“ schlichen sich ein, und dadurch wurde Zehntausenden von Fällen der Fallgewinn vorenthalten. Deshalb sind Handlungen, die diesen Policybrief ignorieren oder verletzen, SCHWERVERBRECHEN, die Comm Evs (Komitees der Beweisaufnahme) für VERWALTUNGSPERSONAL und FÜHRUNGSKRÄFTE zur Folge haben. Es ist nicht „lediglich eine Tech-Angelegenheit“, denn die Mißachtung dieser Richtlinien zerstört Organisationen und verursachte eine zwei Jahre andauernde Krise. ES IST DIE AUFGABE EINES JEDEN MITARBEITERS, ihre Befolgung durchzusetzen.

SPEZIELLE BOTSCHAFT

MIT DEM FOLGENDEN POLICYBRIEF 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 QUICKIE GEMACHTEN UND AUSGELASSENEN GRUNDLEGENDEN GRADKARTEN-AKTIONEN 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 POLICYBRIEF 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 IN DER SCIENTOLOGY SIND, OB MITARBEITER ODER NICHT, DIESER POLICYBRIEF GEHT SIE AN.

ALLE STUFEN

DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN

Der HCO-Sekretär oder sein Kommunikator muß an allen Mitarbeitern und an allen neuen Mitarbeitern bei ihrer Einstellung einen Hat-Check auf diesen Policybrief durchführen.

Vor einiger Zeit haben wir den Punkt erreicht, eine einheitlich funktionierende Technologie zu besitzen.

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

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

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

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

Es ist also die Aufgabe des Assoziations- oder Organisations-Sekretärs, des HCO-Sekretärs, des Fallüberwachers, des D of P, des D of T sowie sämtlicher Mitarbeiter, dafür zu sorgen, daß die korrekte Technologie angewendet wird.

Dafür zu sorgen, daß die korrekte Technologie angewendet wird, besteht aus folgenden Schritten:

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 ausmerzen.

Acht: Inkorrekte Anwendungen ausmerzen.

Neun: Jeder Möglichkeit inkorrekt Technologie die Tür verschließen.

Zehn: Inkorrekt Anwendung die Tür verschließen.

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 Ausbildern 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 darüber, daß die Technologie funktioniert (obiger Punkt Drei), kann zu einer Schwäche in Sieben, Acht, Neun und Zehn führen; b) ferner haben die nicht allzu Intelligenten einen schwachen Punkt aufgrund ihres Buttons 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 gegenüber sehen – sei es gut oder schlecht –, und es ins Unrecht zu setzen suchen, e) die Bank versucht, das Gute zu zerstören 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 offengehalten. 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 klein beigeben.

Andererseits gab es Tausende und aber Tausende 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 Menschen sich eine schlechte Technologie ausdenken wird, um gute Technologie zu vernichten. Da wir auch ohne Vorschläge vorwärts gekommen sind, tun wir also besser daran, uns zu rüsten, dies jetzt, da wir es geschafft haben, auch weiterhin zu tun. 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 irgend etwas gebracht haben, außer ihn weiter in den Schlamm zu stoßen. Heutzutage erfreuen sich Schundromane allgemeiner Beliebtheit; 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 wir es geschafft haben. Was natürlich noch bleibt, ist die Aufstellung und Koordination dessen, was getan worden ist, durch die Gruppe, 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,

HCO PL 7.2.65
korr. und wiederhrsg.
12.10.85

- 5 -

Informationen über Ergebnisse und aus finanzieller Unterstützung. 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. Beiträge zur Entdeckung waren 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 die 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. Sehen Sie zu, daß die obigen Punkte Sieben, Acht, Neun und Zehn erbarungslos 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, obschon ich selbst mit allen Vorschlägen in vollkommener Kommunikation geblieben bin, Sieben, Acht, Neun und Zehn in Bereichen, die ich aus nächster Nähe überwachen konnte, nie durchzusetzen versäumt. Aber es reicht nicht aus, daß nur ich selbst und einige wenige andere daran arbeiten.

Jedesmal, wenn die Kontrolle bezüglich der Punkte Sieben, Acht, Neun und Zehn gelockert wurde, ist der gesamte Organisationsbereich gescheitert. Beweis dafür sind Elizabeth, N.J., 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. Thetans 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 nur selten breite Zustimmung in einer Gruppe von Menschen. Ein Individuum muß sich über ein begieriges Verlangen nach Zustimmung durch eine humanoide Gruppe erheben, um irgend etwas 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 Aktionen und Ideen, die es irgendwie geschafft haben, die Gruppenidee zu umgehen. Was das anbetrifft, schauen Sie sich einmal 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, dem es schlechter und schlechter ging und der kurz vor dem Zusammenbruch stand, eingreifen mußte: Ein Fallüberwacher wies den Ausbilder A an, er solle den Auditor B am Preclear C den Prozeß X auditieren lassen. Auditor B erzählte hinterher dem Ausbilder A, „es hat nicht funktioniert“. Ausbilder A war schwach im obigen Punkt Drei und glaubte nicht wirklich an Sieben, Acht, Neun und Zehn. Ausbilder 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, Ausbilder A und beim Fallüberwacher. Es öffnet der Einführung „neuer Technologie“ und dem Fehlschlag die Tür.

Was ist hier geschehen? Der Ausbilder 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 ein höherer leitender Angestellter dies bei diesem Fall tat, entdeckte er, was der Fallüberwacher und die anderen übersehen hatten: daß der Prozeß X die Tonarmbewegung des Preclears C in dieser Session auf 25 Abschnitte erhöht hatte, daß aber nahe dem Ende der Session Auditor B mit einer Cognition des PCs Q und A gemacht hatte und den Prozeß X, obwohl er immer noch eine hohe Tonarmbewegung erzielte, fallenge-

lassen hatte und dazu übergegangen war, einen selbstausgedachten 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 Ausbilder A großartige Ideen darüber hatte, daß man niemals irgend jemanden abwerten dürfe, nicht einmal einen Wahnsinnigen. Der Fallüberwacher erwies sich als „mit Verwaltungsarbeit zu beschäftigt, um Zeit für tatsächliche Fälle zu haben“.

Nun, das ist ein nur allzu typisches Beispiel. Der Ausbilder hätte Sieben, Acht, Neun und Zehn durchsetzen sollen. Dies hätte so begonnen: „Dieser Prozeß X hat nicht funktioniert.“ Ausbilder A: „Was genau hast du falsch gemacht?“ Sofortiger Angriff. „Wo ist dein Auditoren-Bericht der Session? Gut. Schau her, du bekamst eine Menge Tonarmbewegung, als du mit dem Prozeß X aufgehört hast. Was hast du gemacht?“ Dann wäre es dem Preclear nicht so schlecht gegangen, daß er fast zusammengebrochen 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 Tonarmbewegung vermehrt hatte, b) fallengelassen 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, er habe nicht funktioniert!

Ähnliche Beispiele gibt es in der Ausbildung, und diese sind um so tödlicher, denn jedesmal, wenn die Ausbildung in der korrekten Technologie verpfuscht wird, wird der daraus resultierende Fehler, der beim Auditor nicht korrigiert wird, sich bei jedem Preclear, 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 wird beim Kursabschluß eine in den höchsten Tönen schwelgende Empfehlung ausgesprochen, „weil er mehr Tonarmbewegung bei den PCs erzielt als jeder andere Student auf dem Kurs!“ Zahlen von 435 Tonarmabschnitten in einer Session werden berichtet. „Seine Modell-Session 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 Graden 0-IV eine so hohe Tonarmbewegung bei PCs erreichen wird. Und es wird festgestellt, daß diesem Studenten niemals beigebracht worden ist, die TA-Skala am E-Meter abzulesen! Und kein Ausbilder 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 hinausschwenkte, an der er hätte sein müssen, um die Nadel auf „Set“ zu bringen. Jedermann war also dabei, Standardprozesse und Modell-Sessions über Bord zu werfen, weil dieser eine Student „eine so bemerkenswerte Tonarmbewegung

erzielte". Sie lasen nur die Berichte und hörten den Prahlereien zu, aber sie schauten sich diesen Studenten niemals an. Die PCs hatten in Wirklichkeit etwas unter dem Durchschnitt liegende Gewinne, da sie durch eine holprige Modell-Session 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 Whole-Track-Prozesse an Studenten auditierte. Die Akademie-Studenten waren von all diesen neuen Erfahrungen wie elektrisiert und konnten nicht schnell unter Kontrolle gebracht werden, und der Student selbst wurde niemals bezüglich der Punkte Sieben, Acht, Neun und Zehn in die Mangel genommen, so daß 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 Ausbilder 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 D of T und seine Ausbilder in der Scientology müssen erbarmungslos darin sein, Vier, Sieben, Acht, Neun und Zehn wirksam durchzusetzen. Jener eine Student, wie schwer von Begriff und unmöglich er auch scheinen mag - und so ohne Nutzen für irgend jemanden -, könnte dennoch eines Tages die Ursache von unsagbarem Durcheinander sein, weil niemand genügend interessiert daran war, sicherzustellen, daß er Scientology wirklich kapierte.

Mit dem, was wir heute wissen, gibt es keinen bei uns eingeschriebenen Studenten, der nicht ordnungsgemäß ausgebildet werden kann. Als Ausbilder 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 bei einer ganzen Klasse auf einmal. 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 kriegen, 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 für einen Kurs 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 weichlicher Haufen Windelhörschen tragender 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. Passen Sie sich ihr an, 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 Auditor 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, um so mehr wirtschaftliche Mittel und um so 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 weniger wachsen.

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 Ausbilder 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

LRH:jw:rr:nt:ka:mes:rd:bk:gm;
Übers.:EJ/ED/ST/WR/LA:ivdb:rg
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 8. FEBRUAR 1965
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 7. OKTOBER 1985

Wiederver-
vielfältigen (Korrektur in dieser Schriftart.)
Saint Hill-
Mitarbeiter

DEV-T-ANALYSE

(Fortsetzung der HCO PLs vom 17. Nov. 64
und 31. Juni 65)

Der wahre Grund für die Expansion von Bürokratien ist wahrscheinlich Dev-T.

Wenn die Mitarbeiterzahl in der Verwaltung unserer Organisationen größer wird als die Anzahl der technischen Mitarbeiter, dann ist es offensichtlich, daß sich eine Menge Dev-T auf den Linien abspielt. Ein Beweis dafür ist die Tatsache, die sich ständig zeigt, daß eine erhöhte Anzahl von Mitarbeitern in der Verwaltung nicht zu einer Steigerung der Einnahmen führt, sondern im Gegenteil oft eine Ära sinkender Gesamteinnahmen ankündigt.

In vernünftigem Rahmen dürfen Sie die Anzahl der Mitarbeiter in der Verwaltung nicht erhöhen, bevor Sie nicht jeglichen Dev-T gründlich in den Griff bekommen und entsprechende Abhilfen geschaffen haben.

Wenn eine Regierung eine Menge Mitteilungen sieht, glaubt sie, sie brauche eine Menge Leute. Diese machen dann noch mehr Dev-T und benötigen anscheinend noch mehr Leute usw. Die Abhilfe für eine Menge Mitteilungen, ohne daß es eine Menge mehr Einnahmen gibt, besteht darin, die Kommunikationslinien der Organisation rasch zu analysieren.

Dies ist einfach getan.

1. Achten Sie auf ständig gefüllte Eingangskörbe, die nicht geleert werden. Wenn Sie einen Korb finden, in dem sich nichts bewegt, schauen Sie sich den Posten genau an und entschließen Sie sich, welches der beiden folgenden Dinge Sie tun werden, und zwar auf Grund dessen, was Sie bei diesem Posten feststellen: a) unterrichten oder b) ersetzen. Wenn a) gemacht wurde und sich am Korb nichts verändert, so machen Sie b).
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, so stellen Sie fest, warum dies so ist, und überlegen Sie sich auf der Grundlage dessen, was Sie herausfinden, was zu tun ist.
3. Schauen Sie in Schubladen nach verborgenen Mitteilungen und Briefen usw. Wenn Sie eine Schublade voller Mitteilungen und Briefe finden, so machen Sie sich klar, daß hier jemand nach

außen hin sauber dasteht, indem er versteckt, was sichtbar gemacht werden sollte. Stellen Sie fest, warum dies geschieht und handeln Sie entsprechend.

4. Schauen Sie sich den Verkehrsfluß der leitenden Vorgesetzten der Organisation an (Assn/Org.-Skr., HCO-Skr.), und analysieren Sie deren Verkehrsfluß auf der Grundlage der Anzahl von Mitteilungen, die off-line, off-policy und off-origin sind. Halten Sie fest, welche Mitarbeiter dies tun und handeln Sie entsprechend.
5. Lassen Sie von den leitenden Vorgesetzten der Organisation Aufzeichnungen über Mitteilungen führen, die off-line, off-policy und off-origin sind und auch über Mitteilungen, die persönlich überbracht wurden. Nehmen Sie diese Aufzeichnungen nach einer Woche zur Hand und handeln Sie entsprechend, da hier die Dev-T-Künstler der Organisation zum Vorschein kommen.

Das Wichtigste ist, daß man bezüglich Dev-T niemals eine nachsichtige Haltung einnehmen darf. Wenn es durch Ausbildung oder andere Mittel nicht beseitigt werden kann, dann müssen Sie handeln. Je eher Sie handeln, desto besser für jeden.

KEINE ARBEIT

Die Arbeitseinstellung der Angelsachsen ist etwas seltsam. Der ganze Ehrgeiz besteht darin, nicht zu arbeiten.

Dies steht in einem ziemlichen Widerspruch zu verschiedenen anderen Rassen und normalem Thetan-Verhalten.

Die größte Quelle von Dev-T ist sicherlich Nichtbefolgung oder fehlende Kommunikation.

Sie können alles über Mitteilungen sagen, was Sie wollen, und sie zum Nutzen aller gründlich analysieren.

Doch die tödlichsten Zustände, die Dinge, die auf lange Sicht gesehen die größten Verkehrsflüsse produzieren, sind Nichtbefolgung und fehlende Kommunikation.

Eines der beiden ist immer der Grund für eine Notlage.

Wenn Sie also den Verkehr analysieren, um Einnahmen und Effizienz zu erhöhen, so seien Sie sehr, sehr wachsam bezüglich der Punkte Nichtbefolgung und fehlende Kommunikation.

In unserem normalen Mitteilungssystem lassen sich diese Dinge nicht ohne weiteres ausfindig machen, da wir selten Kopien von unseren Mitteilungen machen.

Um diese Punkte herauszufinden, befragt man die leitenden Vorgesetzten der Organisation und beschafft sich eine Liste von:

1. Notlagen der vergangenen 3 Monate und welche Abteilungen und welches Personal am engsten damit verbunden war.
2. Gegenwärtige Probleme der leitenden Vorgesetzten mit der Organisation und die Namen der Mitarbeiter, die am engsten damit in Verbindung stehen.

Vergleichen Sie die Liste 1 und 2. Sie werden feststellen, daß es Namen gibt, die auf beiden Listen erscheinen.

Fragen Sie, welche Mitteilungen von diesen Personen unbeantwortet blieben und welche Anweisungen nicht befolgt wurden. Dabei werden sich ein oder zwei Leute herauskristallisieren.

Nun haben Sie die Hauptquellen von Dev-T in der Organisation, die zu weiterem Dev-T führen.

Handeln Sie entsprechend. Und nehmen Sie keine „vernünftige“ Haltung ein.

Die leitenden Vorgesetzten erkennen selten, daß ihre Nachgiebigkeit bei Verursachern von schlimmem Dev-T für die übrigen Mitarbeiter sehr viel Unannehmlichkeiten mit sich bringt. Der tatsächliche Overt gegenüber den anderen Mitarbeitern besteht darin, daß man nicht effektiv vorgeht, um Dev-T zu lokalisieren und zu beseitigen.

Ich weiß beispielsweise von einem Fall, wo die Nichtbefolgung und Mißachtung von Anordnungen durch zwei Mitarbeiter eine Organisation allein in einem Jahr 20.000 Pfund Bargeld gekostet hat und die Organisation an einen Punkt brachte, an dem sie nur durch eine heroische Aktion gerettet werden konnte. Nur zwei von 50 waren dafür verantwortlich. Die anderen 48 schufteten sich ab, um die Dinge am Laufen zu halten. Diese beiden sabotierten durch Nichtbefolgen von Mitteilungen und durch fehlende Kommunikation jegliche Werbung und das gesamte Einkaufssystem, und niemand konnte sagen, wie es passiert ist. Als sie gingen, verschwanden nicht nur die Verluste, sondern die Einnahmen der Organisation verdoppelten sich sogar.

Werden Sie also niemals nachgiebig, wenn Sie Nichtbefolgung oder unbeantwortete Mitteilungen sehen. Sie blicken da auf Schwierigkeiten und zukünftige Notlagen, die die Organisation auslöschen können.

DEV-T-ANALYSE

Sie können eine ganze Organisation sehr gut danach beurteilen, daß Sie einfach ihre Mitteilungslinien und Körbe beobachten.

Wenn Sie darin sehr geschickt sind, brauchen Sie sich nicht einmal vom Stuhl des Kommunikators zu erheben, um jeden guten und schlechten Punkt in der Organisation ausfindig zu machen.

Ohne Dev-T-Analyse wird die Organisation auf den Schultern einiger verzweifelter Mitarbeiter getragen.

HCO PL 8.2.65
korr. u. wiederhrg.
7.10.85

- 4 -

Warum es also auf die harte Weise machen? Beobachten und handhaben Sie die Dev-T-Quellen, und Sie werden wieder atmen können.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:jw.rd.gm;
Übers.:ES/MJ:mj:hs:la
Übersetzung genehmigt
vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 10. FEBRUAR 1965

Wiedervervielfältigen
Assn./ Org.-Sekretäre
HCO-Sekretäre

POLICIES ÜBER ANZEIGEN UND BÜCHER

ANZEIGENTEXT

Wenn Sie Anzeigen einer Prüfung unterziehen, werden Sie bei den meisten über die Menge an Verkaufsrhetorik und den Mangel an Information entsetzt sein.

Stellen Sie sich beispielsweise vor, Sie wollten in einem erstklassigen Restaurant zu Mittag essen. Gehen Sie nun die Anzeigen in Ihrer Lokalzeitung durch. Aller Wahrscheinlichkeit nach werden Sie nicht genügend Daten finden, um einer der Gaststätten, die für diese Anzeigen Geld hinlegten, den Vorzug zu geben. Wann haben sie geöffnet? In welcher Preislage bewegen sie sich? Welche Art Speisen? Usw. usw. usw. Gewaltige Verkaufsrhetorik, aber keine Daten.

Ein weiteres Beispiel: Stellen Sie sich vor, Sie seien an einem Wagen interessiert. Gehen Sie also KFZ-Anzeigen durch. Gewaltige Verkaufsrhetorik, wenig Information. Beim Durchlesen der Anzeigen werden Sie nicht wirklich wissen, welcher Wagen der richtige für Sie wäre. Benzinverbrauch? Spitzen- und Reisegeschwindigkeit? Gewicht? PS? Getriebeart? Wendekreis? Usw. usw. usw. "Wer als Mann beeindruckt werden will, kauft einen Klank" sagt nichts darüber aus, um was für eine Art Wagen es sich handelt.

Die Trends der Madison Avenue sind: mehr Verkaufsrhetorik und künstlerische Aufmachung und weniger Daten. Natürlich muß man weiteres Anzeigenmaterial kaufen, weil die darin enthaltenen Inserate das Produkt so schlecht verkaufen, womit sich die Werbeagenturen der Madison Avenue ihr "Kleingeld" verdienen.

Man kann beim Kauf von Anzeigen, die nicht genügend Daten enthalten, um irgend etwas zu verkaufen, furchtbar viel Geld vergeuden.

Eine Anzeige muß sachlich und klar sein.

1. Worum handelt es sich?
2. Welchen Wert stellt es dar?
3. Welche Funktion hat es?
4. Wie ist es zu handhaben?
5. Wie teuer ist es?
6. Wie erwirbt man es?
7. Wo bekommt man es?

Das sind die wesentlichen Teile einer im wirtschaftlichen Sinn vernünftigen Anzeige. Sie wegzulassen, kommt einen teuer zu stehen.

MEDIEN FÜR ANZEIGEN

Anzeigen in die falschen Medien zu setzen, kann sehr teuer sein, da das Geld vergeudet ist.

Kostspielige Anzeigen in Medien mit zu kleiner Auflage zu setzen, ist Vergeudung.

Einmalige Anzeigen, die nicht fortgesetzt werden, sind selten von Nutzen.

Anstatt mit einer sehr großen Anzeige zu inserieren, ist es besser, es dreimal nacheinander mit Anzeigen zu machen, die ein Drittel so groß sind. "Was ich Ihnen dreimal sage, ist wahr", ist hier der Grundsatz.

Für Scientology erweist es sich meistens als wertlos, Anzeigen in intellektuellen Publikationen zu veröffentlichen, zum Beispiel in der "Wochenzeitung für Literatur". Fehlanzeige.

Publikationen für spezielle Zielgruppen (wie das alte "Fate") haben gut gezogen. Science-Fiction-Magazine ziehen sehr gut. Jedes Magazin mit vielen Artikeln über Gesundheit zieht gewöhnlich gut. Und alles, worin, die AMA* und BMA** viele Artikel bringt, ist sehr gut.

POLICIES ÜBER ANZEIGEN UND BÜCHER

1. Keine Anzeige darf ohne Prüfung seitens LRH und eine schriftliche Genehmigung (LRH-Hat für Design und Planung) veröffentlicht werden.
2. Keine Anzeige darf veröffentlicht werden, für deren Bezahlung kein Bargeld verfügbar ist (keine Anzeigenwerbung aufgrund von Erwartungen für die Zukunft).
3. Es darf keine langfristige Anzeige plaziert werden, deren Kündigungsfrist länger als 60 Tage ist.
4. Es darf nur Werbung für Bücher gemacht werden. Für Auditing, Ausbildung und andere Dienstleistungen darf keine Werbung gemacht werden.
5. Nur für Bücher, die auf Lager sind oder innerhalb 60 Tagen in Mengen beschafft werden können, darf Werbung gemacht werden.
6. Die Wörter "Scientology", "Angewandte Philosophie", der Name "L. Ron Hubbard", müssen entweder im Buchtitel oder dem Anzeigentext erscheinen, ebenso der Name und die Adresse der Organisation, die das Buch verkauft.
7. HCO oder irgendeine andere Einheit der Organisation darf in der Anzeige nicht erscheinen. Nur die eigentliche Organisation in dem Gebiet mit vollem Namen - d.h. "Hubbard Association of Scientologists International" oder "Founding Church of Scientology" usw. als Verkäufer des Buches.
8. Eine Einladung, die Organisation oder einen Scientologen zu besuchen, darf in keiner Anzeige gebracht werden.

*) Abk. f. engl. *American Medical Association* "Amerikanische Ärztevereinigung"

***) Abk. f. engl. *British Medical Association* "Britische Ärztevereinigung"

9. Die Namen von Personal der Organisation oder von Scientologen dürfen nicht im Text oder der Adresse einer Anzeige auftauchen, noch dürfen Postentitel aufgeführt werden; es dürfen nur Namen von Organisationen verwendet werden.
10. Jede Anzeige muß als Teil der Adresse, an die man sich wenden kann, eine Bezeichnung führen, aus der hervorgeht, welches Medium die Bestellung erbrachte - d. h. "Hubbard Association of Scientologists International, Abt. F" (für "Fate"-Magazin) + Adresse der Organisation.
11. Der Preis des Buches, für das erworben wird, muß a) eine abgerundete Summe sein, die einfach in bar per Post in einem Umschlag ohne Postanweisung verschickt werden kann, er muß inklusive b) Porto und c) Bearbeitungsgebühren sein.
12. Jede erhaltene Bestellung muß erfüllt werden.
13. Verwaltungswege, über die Einnahmen quittiert werden, müssen sehr gut gegen Bargeldverluste gesichert werden.
14. Es müssen genaue Bestandslisten von Büchern geführt werden.
15. Es darf kein Buch für weniger verkauft werden, als es die Organisation in der Anschaffung, Bearbeitung und dem Porto kostet, und keine Gewinnspanne darf niedriger als 12 1/2% dieses Betrages sein, um Verlusten beim Buchverkauf vorzubeugen.
16. Die Kostenberechnung für die Preisgestaltung eines Buches seitens der Verlagsagentur (nicht des Verkäufers) schaut folgendermaßen aus: $\text{Druckkosten} \times 5 + 2 \times \text{Schienen- oder Straßentransport zur am weitesten entfernten Organisation}$. Das ist die Standardkostenformel eines Verlegers und es sind Preisnachlässe bis zu 50% für große Verteiler, für allgemeine Unkosten und Autorenhonorare realisierbar. Für weniger als das zu verkaufen bedeutet, Verluste zu verursachen und Verbreitung zu verhindern. Es bleibt auch genügend Geld für sowohl Verteiler als auch Verleger übrig, um Anzeigen zu finanzieren. Das ist eine Minimalformel für die Preisgestaltung.
17. Anzeigen für unautorisierte Bücher dürfen nicht von Mitteln der Organisation bestritten werden, und unautorisierte Bücher dürfen nicht im Namen der Organisation verkauft werden.
18. Bücher dürfen nicht lokal publiziert werden, ohne daß eine schriftliche Genehmigung vorliegt, wobei es unwahrscheinlich ist, daß sie erteilt wird, es sei denn, es gibt für die Organisation keine Möglichkeit, Gelder für den Erwerb von Büchern auszuführen.
19. Alle Bücher müssen sorgfältig korrektur gelesen werden, und wo nach der Publikation Fehler gefunden werden, muß in jedes Exemplar ein Errata-Blatt eingelegt werden.
20. Für den Fall, daß Bücher nicht innerhalb von 6 Monaten oder überhaupt nicht geliefert werden können, muß das erhaltene Geld dafür in bar oder per Scheck zurückerstattet werden.
21. Falls es bei der Auslieferung eines Artikels eine übermäßige Verzögerung gibt, müssen alle diejenigen, die ihn bestellt haben, informiert werden.
22. Alle zu Buchbestellern versendeten Bücher müssen folgendes enthalten: a) eine Postkarte mit der Organisationseigenen

Adresse, auf deren Rückseite der Besteller seine Wünsche nach Ausbildung, Auditing oder weiterer Information notieren kann und wo an einer abtrennbaren Karte eine Aufstellung der Dienstleistungen der Organisation steht und b) eine Buchbroschüre.

23. Die Namen und Adressen aller Personen, die Bücher bestellen, müssen sorgfältig aufbewahrt werden und in Übereinstimmung mit bestehender Policy und Praxis verwendet werden.
24. Beschwerden über das Ausbleiben bestellter Bücher müssen prompt bearbeitet und alle auf dem Transport von der Organisation zum Besteller abhanden gekommenen Bücher müssen prompt ersetzt werden.

L. RON HUBBARD

LRH:jw.rd; Übers.: CP/MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 14. FEBRUAR 1965
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 30. AUGUST 1980

Wiederver-
vielfältigen (Wiederherausgegeben als Teil
Alle Hats der Serie „Die Funktionsfähig-
Ausgabe für keit der Scientology erhalten“)
die breite
Öffentlich-
keit

Nr. 4 der Serie

„Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“

ZUM SCHUTZ DER TECHNOLOGIE

(Hinweis: Dieser HCO PL wurde auch am 7.6.67
wiederherausgegeben, wobei das Wort „Instrukteur“
durch „Kursüberwacher“ ersetzt wurde.)

Seit einigen Jahren haben wir das Wort „Squirreln“. Es bedeu-
tet das Abändern der Scientology, das Abweichen zu merkwürdigen
Praktiken. Es ist etwas Schlechtes. Ich habe einen Weg gefunden, zu
erklären, warum dies so ist.

Die Scientology ist ein funktionierendes System. Das heißt
nicht, daß es das beste aller möglichen Systeme oder ein perfektes
System ist. Behalten Sie diese Definition im Gedächtnis und verwen-
den Sie sie. Die Scientology ist ein funktionierendes System.

Im Verlauf von fünfzigtausend Jahren der Geschichte allein auf
diesem Planeten hat der Mensch niemals zuvor ein funktionierendes
System hervorgebracht. Es ist zweifelhaft, ob er in absehbarer Zu-
kunft jemals ein anderes hervorbringen wird.

Der Mensch ist in einem riesigen und komplexen Labyrinth ge-
fangen. Um da herauszukommen, muß er dem exakt markierten Weg der
Scientology folgen.

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

Es hat mich ein Drittel eines Jahrhunderts in diesem Leben ge-
kostet, um diesen Weg hinaus zu markieren.

Es ist erwiesen, daß die Bemühungen des Menschen, andere Wege
zu finden, zu nichts geführt haben. Es ist ebenso eine klare Tat-
sache, daß der Weg, der Scientology genannt wird, tatsächlich aus
dem Labyrinth hinausführt. Deshalb ist die Scientology ein funk-
tionierendes System, ein Weg, den man begehen kann.

Was würden Sie von einem Führer halten, der, weil seine Gruppe
sagt, es sei dunkel und der Weg beschwerlich und ein anderer Tunnel
sehe besser aus, den Weg, von dem er weiß, daß er hinausführt, ver-
lassen und seine Gruppe zu einem verlorenen Nirgendwo im Dunkeln
führen würde? Sie würden ihn für einen ganz schön wankelmütigen und
schwachen Führer halten.

Was würden Sie von einem Kursüberwacher halten, der einen Studenten von einem Verfahren abweichen läßt, das, wie der Kursüberwacher weiß, funktioniert? Sie würden ihn für einen ganz schön wankelmütigen und schwachen Kursüberwacher halten.

Was würde in einem Labyrinth geschehen, wenn der Führer ein Mädchen in einer schönen Felsenschlucht Halt machen und sie dort für immer bleiben ließe, um die Felsen zu betrachten? Sie würden ihn für einen ganz schön herzlosen Führer halten. Sie würden zumindest von ihm erwarten, daß er sagt: „Mein Fräulein, diese Felsen sind sicher recht schön, aber der Weg hinaus geht nicht da entlang.“

Nun gut, was ist mit einem Auditor, der das Verfahren aufgibt, das seinen Preclear schließlich zu einem Clear machen wird, nur weil der Preclear eine Cognition hatte?

Leute haben „dem Weg zu folgen“ mit „dem Recht auf eigene Ideen“ durcheinandergebracht. Natürlich hat jeder das Recht, Meinungen, Ideen und Cognitions zu haben – solange diese den Weg hinaus für einen selbst und für andere nicht versperren.

Die Scientology ist ein funktionierendes System. Sie ist der Ariadnefaden, der den Weg aus dem Labyrinth hinaus zeigt. Wenn es keinen Ariadnefaden gäbe, der die richtigen Tunnel markiert, würde der Mensch einfach weiterhin herumirren, so wie seit Äonen, in falsche Tunnel hinein losstürzen, sich im Kreis drehen und schließlich in der stickigen Dunkelheit enden, allein.

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

Wenn Sie daher jemanden sehen, dem es Spaß macht, alle dazu zu bringen, Meskalin zu nehmen, weil es vorgeburtliche Engramme restimuliert, so seien Sie sich bewußt, daß er Leute vom Weg abbringt. Erkennen Sie, daß er squirreilt. Er folgt nicht dem Weg.

Die Scientology ist eine neue Sache – sie ist ein Weg hinaus. Es hat vorher keinen gegeben. Keine Verkaufskunst der Welt kann einen schlechten Weg zu einem richtigen Weg machen. Und es werden eine schreckliche Anzahl schlechter Wege verkauft. Ihr Endprodukt ist weitere Sklaverei, mehr Dunkelheit, mehr Elend.

Die Scientology ist das einzige funktionierende System, das der Mensch hat. Sie hat bereits Menschen zu einem höheren IQ, einem besseren Leben usw. geführt. Kein anderes System hat das getan. Erkennen Sie daher, daß sie keinen Konkurrenten hat.

Die Scientology ist ein funktionierendes System. Sie hat den Weg markiert. Die Suche ist vorbei. Jetzt muß man den Weg nur noch gehen.

Setzen Sie daher die Füße der Studenten und Preclears auf diesen Weg. Lassen Sie sie nicht vom Weg abweichen, wie faszinierend

ihnen die Seitenstraßen auch immer erscheinen mögen. Und bringen Sie sie voran, nach oben und hinaus.

Squirreln ist heute für ein funktionierendes System zerstörerisch.

Lassen Sie Ihre Gruppe nicht im Stich. Mit welchen Mitteln auch immer, halten Sie sie auf dem Weg. Und sie werden frei sein – aber nur, wenn Sie es tun.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:jw:jp:rd:bk;
Übers.:ED/WR/ST/LA:ivdb:im:la
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

To whom it may concern
D/German TU I/C

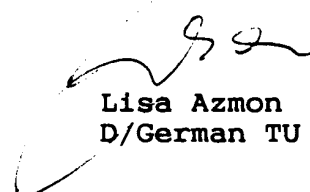
10 Apr 88

Dear Terminal,

the German translation of the HCO PL 14 Feb 65, Safeguarding Technology, has been corrected. Therefore you get another copy of it.

Please replace the whole previous issue with this corrected issue (initials on last page - Übers.:ED/WR/ST/LA:ivdb:im:la) in all your files.

Much Love,



Lisa Azmon
D/German TU I/C

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 28. FEBRUAR 1965

Wiederver-
vielfältigen

LIEFERN SIE!

Nachdem wir jetzt liefern können, sollte es das Anliegen eines jeden Mitarbeiters in einer jeden Org sein, von Saint Hill über die großen Orgs hinab bis zu dem kleinsten Franchise-Büro, Scientology-Ausbildung und -Prozessing an jede Person zu liefern, die auf ihre Werbung anspricht. Bücher und alle anderen Artikel sollten an Käufer effektiv und rasch geliefert werden. Zertifikate sollten an alle geliefert werden, die sie sich verdient haben. Klassifizierung sollte rasch an diejenigen geliefert werden, die die Erfordernisse erfüllen können.

Die Aktion von Werbung besteht darin, so vielen Leuten, wie erreicht werden können, anzubieten, was ein jeder von denen, die erreicht werden können, haben wollen und kaufen wird.

Nachdem die Werbung eine Reaktion erlangt hat, muß man liefern. Das bedeutet gute Fallgewinne für Preclears und Studenten, gute Realität und gutes Wissen und Fertigkeit an jeden Studenten.

Wenn Lieferung nicht rasch und fröhlich und effektiv gemacht wird, verknäueln sich die Linien, wird das Wachstum dadurch verzögert und es läßt jeden auf der Stelle treten.

Die erste Aufgabe des Bücher-Personals besteht darin, bestellte Bücher zu liefern. Es gibt keine andere Aktion, die zu unternehmen wäre. Liefern Sie einfach. Halten Sie die Fakturierlinie einfach, indem Sie einfach alles, was bestellt wird, fakturieren und dabei vermerken, ob es bezahlt worden ist oder nicht. Beim Versand von Büchern oder Artikeln dieser Art, die noch nicht bezahlt sind, ersuchen Sie um die Zahlung der geschuldeten Summe, während Sie die erste Faktur speziell beiseite legen, und wenn die Bezahlung dann kommt, lassen Sie die Fakturierer Leute eine neue Faktur machen, auf der die Bezahlung gezeigt wird, und lassen Sie die Versandleute die neue mit der alten zusammensetzen. Erstaten Sie Überbezahlungen zurück, egal, was der Kunde gesagt hat, es sei denn, es handelt sich um eine Spende. Halten Sie den Buchversand einfach. Liefern Sie Bücher. Stellen Sie sicher, daß Bücher vorrätig sind und liefern Sie sie. Das ist alles, was man im Hinblick auf Bücher macht.

Wenn jemand Ausbildung kauft, so schreiben Sie die Person ein, und liefern Sie die Ausbildung und auch einen guten Fallgewinn.

Wenn jemand Prozessing kauft, so geben Sie der Person das Prozessing, das auf der Stufe des PCs erforderlich ist, ob sie nun in der Reklame sagen, daß Sie das machen werden, oder nicht; und liefern Sie einen Fallgewinn und eine abgeschlossene Stufe.

Liefern Sie. Wenn die Werbung eine Reaktion erzeugt hat, so fangen Sie nicht an, mit der Reaktion zu palavern. Sagen Sie der

Person einfach, was es ist, wieviel es kostet, wie leicht es ist und wann sie es kriegen sollte oder hereinkommen sollte, um es zu kriegen, und liefern Sie.

Machen Sie Werbung, organisieren Sie und liefern Sie.

Wir können jetzt im technischen Bereich liefern.

Sie brauchen nicht „die Scientology zum Funktionieren zu bringen“. Sie brauchen sie nicht „abzuändern, so daß sie funktionieren wird“. Sie brauchen sich da nichts auszudenken. Sie brauchen nichts weiter zu machen, als ein gutes Können darin zu besitzen, exakt das zu tun, was beigebracht wird, und Sie werden richtig ordentlich liefern. Sie können es liefern; liefern Sie es also.

Bei einem PC, der noch nie zuvor auditiert worden ist, machen Sie Stufe 0. Geben Sie ihm ein Zertifikat vom HCO-Überprüfungsausschuß als PC für diese Stufe, wenn sie abgeschlossen ist; wenn ein PC das Grad-Zertifikat von Stufe 0 hat, machen Sie Stufe I, usw. Befördern Sie die Person so schnell hinauf, wie Sie können. Machen Sie nur das, was die Stufen sind. Stellen Sie ein Zertifikat aus, wenn die Person gemäß dem Tonarm für diesen Grad vollständig flat ist.

Bei Leuten, die in einer verstreuten Weise dies und jenes auf der einen oder anderen Stufe bekommen haben, bringen Sie alles zum Abschluß, was auf der untersten Stufe versäumt wurde, dann das von der nächsten Stufe, dann das von der nächsten, usw. Wenn ein PC schließlich Grad IV abgeschlossen hat, müssen Sie sicherstellen, daß Ihre Mitarbeiter auch in der Lage sind, Grad VI bei ihm zu machen.

Um eine Org oder eine Einzelperson dazu zu bringen, effektiv zu liefern, entfernen Sie die Ablenkungen von dem Lieferungskanal, beseitigen Sie die Barrieren, die der Lieferung im Wege stehen, machen Sie die Nichtbefolgungen gegen Befehle, daß geliefert werden soll, ausfindig und werden Sie die Nichtbefolgungen los. Und liefern Sie reine Scientology, in effektiver Weise.

Kommen Sie in Gang. Lernen Sie, was geliefert werden soll und liefern Sie es.

Das gleiche mit einem Kurs. Liefern Sie ihn und geben Sie das Zertifikat aus, daß Sie es gemacht haben. Das ist alles.

Sie verkaufen Gewinne. Liefern Sie sie.

Die ganze Menschheit steht nun kurz davor, hinaufzugehen. Die Menschen werden in dem Grade dabei in Bewegung sein, in dem Sie liefern, und nicht schneller. Bringen wir also die Sache in Gang.

Niemand braucht jetzt irgend etwas Mühseliges zu machen. Finden Sie einfach Leute, bringen Sie sie dahin, daß sie die Lieferung haben wollen und sie bezahlen, und dann liefern Sie.

Das ist alles.

Legen wir also los!

L. RON HUBBARD

LRH:jw:rd; Übers.:EJ/LB:lb
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Publications

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 1. JULI 1965

Wiedervervielfältigen
Hats der Techn. Abt.
Hats der Qualifikationsabt.
Ethik-Hats
Hats von Führungskräften

TECHNISCHE ABTEILUNG
QUALIFIKATIONSABTEILUNG

ETHIK-ZETTEL

Dies ist eine SEHR wichtige Richtlinie. Wenn sie nicht beachtet wird, wird die Organisation im technischen Bereich bald eine Abwärtsstatistik erleben und Einnahmen und Personal verlieren.

Der am meisten attackierte Bereich einer Organisation ist das Personal ihrer Technischen und Qualifikationsabteilung, da diese Leute die wirksamsten Resultate hervorbringen, welche die Scientology für einen Unterdrücker tödlich erscheinen lassen.

Der Unterdrücker hat EINEN HORROR vor jedem, der sich verbessert oder stärker wird, denn er dramatisiert einen lang zurückliegenden (für ihn aber gegenwärtigen) Kampf oder Racheakt. Er bringt die alten Feinde mit jedem in seiner Umgebung durcheinander und betrachtet jeden, der zu helfen versucht, als einen heimtückischen Unhold, der diese "Feinde" unterstützen will.

Somit ist das Personal der Technischen und Qualifikationsabteilung ganz besonders versteckten, off-line und off-policy Belästigungen ausgesetzt, die es mit der Zeit PTS werden lassen. Mit ihren Fällen wird es beginnen, auf und ab zu gehen, sie beginnen selbst, off-line, off-policy und off-origin zu werden (siehe die HCO PLs über Dev-T).

Dies führt zu einem technischen Zusammenbruch und einer scheinbaren Geschäftigkeit in diesen Abteilungen, die in Wirklichkeit nichts produzieren, da alles Dev-T ist.

Die Richtlinie ist demnach: KEIN MITARBEITER DER TECHNISCHEN ODER QUALIFIKATIONSABTEILUNG DARF ES UNTERLASSEN, ÜBER IRGEND EIN VORKOMMNISS ODER EINE AKTION, DIE IN DEN POLICYBRIEFEN ÜBER DEV-T AUFGEFÜHRT SIND ODER DIE AKTIVITÄTEN VON SPs ODER PTS-PERSONEN AUFZEIGEN, EINEN ETHIK-ZETTEL ZUR ETHIK-SEKTION ZU SCHICKEN.

Das bedeutet, daß sie dem gegenüber nicht "anständig" oder "verständlich" sein dürfen und sich so zurückhalten.

Das bedeutet, daß sie ihre Policybriefe über Ethik und Dev-T kennen müssen.

Das bedeutet, daß sie sich selbst nicht wie ein Ethik-Officer verhalten dürfen und der Ethik-Sektion nicht ihren Hut stehlen dürfen.

Es bedeutet, daß sie über jeden Studenten, der mit irgendeinem Anliegen persönlich angelaufen kommt und nach ungewöhnlichen Lösungen verlangt, einen Ethik-Zettel ausstellen müssen; daß sie für jedliches unhöfliche Verhalten einen Ethik-Zettel ausstellen müssen. Sie müssen für alle Fälle, mit denen es auf und ab geht, einen Ethik-Zettel ausstellen; sie müssen für alle unterdrückerischen Handlungen, die beobachtet wurden, Ethik-Zettel ausstellen; sie müssen für gemeine Bemerkungen, für Alter-is und Entheta, für abwertende Bemerkungen und für jegliches Dev-T Ethik-Zettel ausstellen. Ein jeder Verstoß gegen die Policybriefe über Ethik und Dev-T müssen berichtet werden.

In der Ethik-Sektion wird man dann feststellen, daß es nur zwei oder drei Leute in diesen Bereichen sind, die die gesamte Aufregung verursachen. Wenn das Personal der Technischen und Qualifikationsabteilung auf diese Tatsache aufmerksam gemacht wird - daß nur zwei oder drei Leute ihnen das Leben schwer machen -, haut es sie immer wieder um.

Wenn von der Ethik-Sektion bemerkt wird, daß die Tech-Statistiken runtergehen, dann muß sie all dies untersuchen, und WENN ETHIK FESTSTELLT, daß das Personal der Qualifikations- und Technischen Abteilung keine Ethik-Zettel ausgestellt hat, dann muß der Ethik-Officer dies an den HCO Exec Sec berichten und das Personal für Disziplinarmaßnahmen zu ihm schicken.

NON-ENTURBULATION-ORDER

Was macht man mit den 2 oder 3 Studenten oder PCs, die Schwierigkeiten bereiten?

Die Ethik-Sektion gibt eine Non-Enturbulation-Order heraus. In dieser Ausgabe wird ausgesagt, daß es den darin genannten Personen (die Studenten und Preclears, die SPs oder PTS sind) verboten ist, andere zu enturbulieren, und daß - wenn nur ein weiterer Bericht darüber erhalten wird, daß sie irgend jemanden enturbulieren - auf sie dann sofort eine SP-Order ausgestellt wird.

Das wird sie im Zaume halten, bis man bei ihnen die Tech zur Anwendung bringen kann, und sie fallen dem Personal der Technischen und der Qualifikationsabteilung dann auch nicht mehr zur Last.

NICHT THEORETISCH

Dies ist keine theoretische Situation oder Richtlinie. Ein Ethik-Zettel wird sofort dann ausgestellt, wenn man gesehen hat, daß technische Resultate runtergehen oder daß es mit den Fällen in der Technischen und Qualifikationsabteilung auf und ab geht und die Ergebnisse nachlassen.

Durch die Ethik-Sektion fand man heraus, daß die ganze Situation dadurch verursacht wurde, daß vom Personal der Technischen und Qualifikationsabteilung keine Ethik-Zettel über Leute ausgestellt wurden, die Schwierigkeiten bereiten, was dann dazu führte, daß sie nicht in ihre Schranken verwiesen wurden und daß die Linien und Ergebnisse von Abt. 4 und 5 zusammenbrachen.

Wenn das Personal der Technischen und Qualifikationsabteilung "selbst zum Gewehr greift" oder es unterläßt, Ethik-Zettel auszustellen, dann führt das zu Chaos und nicht zu Fallgewinn.

Halten Sie die Tech-Resultate AUF EINEM HOHEM NIVEAU.

L. RON HUBBARD

LRH:mh.cden; Übers.:ST:st
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 1. JULI 1965
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen
Ethik-Hats
Hats der Technischen Abteilung
Hats der Qualifikationsabteilung

HCO-Abteilung
Technische Abteilung
Qualifikationsabteilung

ZUSÄTZE ZUM KOMMUNIKATIONSZYKLUS

Beim Auditing-Kommunikationszyklus werden keine Zusätze gestattet.

Beispiel: Den PC dazu zu bringen, das Problem darzulegen, nachdem der PC gesagt hat, was das Problem ist.

Beispiel: Einen PC zu fragen, ob das wirklich die Antwort ist.

Beispiel: Einem PC zu erzählen, daß das E-Meter „keine Anzeige“ ergab.

Beispiel: Eine Frage über die Antwort stellen.

Dies ist die SCHLECHTESTE Art von Auditing.

Prozesse laufen am besten mit MAULKORB. Unter „Maulkorb“ versteht man, daß man NUR TR 0, 1, 2, 3 und 4 peinlich genau verwendet.

Die Ergebnisse eines PCs werden bei einem Zusatz zum Kommunikationszyklus zum TEUFEL gehen.

Es gibt hunderttausend Tricks, die zum Auditing-Kommunikationszyklus hinzugefügt werden könnten; JEDER EINZELNE von ihnen ist ein PATZER.

Das EINZIGE Mal, wenn Sie um eine Wiederholung bitten, ist, wenn Sie es nicht hören konnten.

Seit dem Jahre 1950 habe ich gewußt, daß alle Auditoren in einer Session zuviel reden. Maximal darf man NUR den Redeablauf der Standard-Modellsession und den Auditing-Kommunikationszyklus von TR 0 bis 4 verwenden.

Es ist eine schwerwiegende Sache, einen PC dazu zu bringen, seine „Antwort klarzustellen“. Tatsächlich ist es eine Ethik-Angelegenheit, und wenn es gewohnheitsmäßig gemacht wird, ist es eine unterdrückerische Handlung, da sie alle Gewinne auslöschen wird.

Es gibt auch Zusätze, die aus Affektiertheiten bestehen.

Beispiel: Darauf warten, daß der PC einen ansieht, bevor man die nächste Anweisung gibt. (PCs, die einen nicht anschauen wollen, haben ARC-Breaks. Verdrehen Sie dies aber nicht dazu, daß dies bedeute, daß der PC Sie ansehen muß, bevor Sie die nächste Anweisung geben.)

Beispiel: Eine hochgezogene Augenbraue bei einer Antwort.

Beispiel: Eine Bestätigung, die irgendwie fragend ist.

GUTES AUDITING FINDET DANN STATT, WENN AUSSCHLIESSLICH DER
KOMMUNIKATIONSZYKLUS VERWENDET WIRD UND „MIT MAULKORB“ VERSEHEN
IST.

Zusätze zum Auditing-Kommunikationszyklus sind JEDE
HANDLUNG, ÄUSSERUNG ODER FRAGE UND JEDE BESONDERE ART DES AUS-
DRUCKS, DIE ZUSÄTZLICH ZU DEN TRs 0-4 PRÄSENTIERT WERDEN.

Sie sind schwere Auditing-Fehler.

Und sollten als solche betrachtet werden.

Auditoren, die etwas zum Auditing-Kommunikationszyklus hin-
fügen, bringen niemals Releases hervor.

Also, das ist unterdrückerisch.

Tun Sie das nicht!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:ml:cden; Übers:-/LB/DH:vt
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Publications

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 10. JULI 1965

Wiedervervielfältigen
Alle Hats von
Führungskräften

Alle Abteilungen

LINIEN UND TERMINALE

WEITERLEITUNG

Die wichtigsten Dinge in einer Organisation sind ihre Linien und ihre Terminale. Wenn diese nicht NACH EINEM GENAU BENANNTEM SCHEMA FUNKTIONIEREN, kann die Organisation überhaupt nicht laufen.

Eine Führungskraft benötigt für die Einsetzung neuer Linien und Posten oder die Veränderung alter Linien oder Terminale GRÜNES LICHT VOM BÜRO VON LRH bevor die Anweisung wirksam werden kann.

Jeder, der einer solchen Anweisung, Linien und Terminale in einer Organisation, die durch die Richtlinien bereits etabliert sind, abzuändern, Folge leistet und keinen Ethikbericht über Postengefährdung schreibt (eine Aussage, daß der eigene Posten durch illegale Anweisung eines Vorgesetzten gefährdet ist), unterliegt ebenfalls der Bestrafung für eine derartige Abänderung.

Leute, die keine Vorstellung von dem Schema der Organisation haben, schaffen Chaos, indem sie das etablierte Schema abändern. Dann funktioniert die Organisation nicht mehr und bricht rasch zusammen.

Deshalb stellt eine Veränderung der Linien, ohne ein Verstehen darüber, wozu all das da ist, die schwerwiegendste Bedrohung für die Stabilität einer Organisation dar.

Die Linien und Terminale (Hats), die in den Richtlinien beschrieben sind, basieren auf langer, harter Erfahrung. Wenn sie kurzgeschlossen werden, hört die Organisation als solche auf, zu funktionieren und wird zu einem verrückten Durcheinander.

Wenn die in den Richtlinien festgelegten Weiterleitungsschemata für Mitteilungen und Personen sorgfältig befolgt werden, wird die Organisation funktionieren. Wenn das nicht der Fall ist, wird sie nicht funktionieren.

Ein schwerer Fehler bei Führungskräften und Mitarbeitern ist die fehlende Kenntnis der koordinierten Funktionen der Terminale

oder die vollständige Unkenntnis anderer Hats der Organisation und deren Funktionen.

Ein D of T, der versucht, einen Ethik-Hat auszuführen, ein Qual.-Sekt., der seine internen Linien verschiebt, ein Registrar, der Auditingstunden einteilen will, würde in jeder großen Organisation ausreichen, um sie in ein Wirrwarr zu stürzen, in dem nichts mehr funktioniert oder fließt.

An einer Organisation ist mehr als eine Person, die alle Hats ausführt plus eine andere Person, die alle Hats ausführt usw. Eine solche Organisation wird einfach nicht wachsen.

Die schwierigste Aufgabe, die jede Spitzenführungskraft hat, besteht darin, den Mitarbeitern die Linien und Terminale beizubringen und dafür zu sorgen, daß sie eingehalten werden, denn neue Mitarbeiter sind sich der Organisation selbst oder des Verlaufs ihrer Linien nicht bewußt.

Wenn man eine sinkende Statistik hat, liegt das in vielen Fällen nur daran, daß bestimmte Linien nicht eingehalten werden oder Dinge falsch weitergeleitet werden.

Der Verlauf von Linien wird gewährleistet sein, wenn alle Linien funktionieren und die Leute ihre Hats ausführen. Wenn die Linien für Mitteilungen und Personen funktionieren, wird die Organisation wachsen. Wenn sie in Unordnung sind, werden sie nicht fließen und die Organisation wird nicht wachsen.

Keine Führungskraft und kein Mitarbeiter hat das Recht, ohne ausdrückliche, schriftliche Genehmigung des Büros von LRH Terminale festzulegen oder abzuändern.

Ob Sie es glauben oder nicht, es gibt Leute in Organisationen, die nicht den leisesten Schimmer von ihrem Schema haben - oder der Existenz einer Organisation. Diese Leute werden die ersten sein, die umfangreiche Änderungen werden vornehmen wollen. Dies sind die ersten, die Sie zum Ausbildungsbeauftragten für Mitarbeiter (SSO) schicken sollten, um auf ihren Posten überprüft zu werden.

Es ist ein Ethikvergehen, Befehle zur Abänderung von Linien zu erteilen, ohne dafür grünes Licht vom Büro von LRH zu haben.

L. RON HUBBARD

LRH: ml; Übers.: ES/MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 19. JULI 1965RA
REVIDIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 7. JULI 1983

(Korrektur des HCO-Policybriefes vom
21. November 1964)

(Revidiert, um die ursprüngliche Policy
wiedereinzuführen und Daten über Konten
auf den neuesten Stand zu bringen.)

(Revisionen in Schreibschrift)

Allg. nicht wieder-
vervielfältigen

*Publikations-
organisationen
Scientology-
Organisationen
und -Missionen*

PREISNACHLÄSSE

ZENTRALE ORGANISATIONEN

BÜCHER

Tritt in Kraft bei Erhalt.

Zusätzlich zu kürzlich herausgegebenen Policybriefen über Preisgestaltung und -nachlässe sind folgende Richtlinien für Zentrale Organisationen verbindlich:

Um einen *maximalen* Preisnachlaß auf etwas zu erhalten, muß der Kauf eine Großbestellung sein.

50% *oder höher* ist ein Preisnachlaß für Verteiler (engl. Distributor). Per Definition ist ein Verteiler im Buchgeschäft derjenige, der Wiederverkäufer mit Büchern versorgt. Obwohl nichts verkehrt daran ist, wenn ein Verteiler einem Kunden ein einzelnes Buch verkauft, sollte die Mehrzahl der Bücher an Wiederverkäufer verkauft werden - wiederum in hohen Stückzahlen.

In diesem Fall sollte die Menge zu verkaufender Bücher beim *maximalen* Preisnachlaß nicht weniger als jeweils 100 desselben Artikels sein. Um den *maximalen* Preisnachlaß bei E-Metern zu erhalten, müßte eine Zentrale Organisation mindestens jeweils 10 bestellen.

Wenn weniger als 100 Stück eines Artikels bestellt werden, erhält eine Zentrale Organisation einen dem Mission/City Office gleichwertigen Preisnachlaß. Wenn weniger als 10 E-Meter bestellt werden, darf eine Zentrale Organisation nur den Preisnachlaß erhalten, den eine Mission oder ein City Office erhalten würde.

SPEZIELLE BEARBEITUNG

Immer wenn die Bestellung einer Zentralen Organisation seitens der Publikationsorganisation eine spezielle Bearbeitung er-

forderlich macht, werden vollständige Porto- und Bearbeitungskosten berechnet. Beispiel: Eine Organisation möchte aus einer Ladung mit 100 Büchern 2 per Luftpost geliefert haben. Die Kosten für die Bücher sind durch die Bezahlung der 100 Bücher gedeckt. Die zusätzlichen Luftpostgebühren und die Versandkosten der zwei Exemplare werden gesondert berechnet, ganz gleich, wie die vollständige Bestellung abgewickelt wird.

BUCHHANDLUNGEN

Preisnachlässe von einem Verteiler wie einer Zentralen Organisation werden anders als andere Preisnachlässe gehandhabt. Man richtet sich nach den Geschäftsgepflogenheiten der lokalen Buchhandlungen.

Die üblichen gewerblichen Preisnachlässe, die von einer Buchhandlung gewährt werden, können gegeben werden. Das sind nie mehr als 40%, und das nur bei großen Mengen. Sie sind wahrscheinlich standardgemäß eher $33 \frac{1}{3}\%$ oder sogar nur 25%.

Policy besteht darin, ihre standardgemäßen Preisnachlaßsätze zu verwenden. Anders zu verfahren, bringt die Organisationen bei ihnen in ein schiefes Licht, und sie kaufen nicht.

GROSSE BUCHVERTEILER

Wenn eine Zentrale Organisation eine Anforderung von einem großen Buchverteiler erhalten sollte (womit ein Großhändler für das Buchgewerbe gemeint ist) sollte sie nicht versuchen, es selbst zu handhaben, sondern die Anforderung rasch an eine Publikationsorganisation weiterleiten. Solch eine Firma wird bei einer Großbestellung von 2000 Exemplaren einen Nachlaß von etwa 49% erwarten.

Die Zentrale Organisation sollte mit dem Großhändler im Interesse der Verbreitung in diesem Bereich gewandt umgehen. Aber die Bestellung sollte schnell an eine Publikationsorganisation weitergeleitet werden, da nur dort solche Mengen vorrätig wären, und es würde die Organisation Geld kosten, wenn sie versuchte, der eigentlichen Bestellung nachzukommen.

Die Policy ist: bemühen Sie sich um solche Bestellungen, und lassen Sie sie von einer Publikationsorganisation als direkte Transaktion erfüllen.

Große Buchverteiler bringen Bücher zu dutzenden, selbst zu hunderten verschiedener Wiederverkäufer. Somit ist es Ihr Vorteil, diesen Markt zu entwickeln.

Wenn man "an den Handel verkauft" (Wiederverkäufer), ist es weitaus effektiver, ihn durch Großhändler abdecken zu lassen, die ihn sowieso versorgen. Bücher einzeln in lokale Buchhandlungen zu plazieren, ist wahrscheinlich nicht erfolgreich. Interesse bei einem umsatzstarken Großhändler zu finden und seine Bestellung zu erhalten, würde sehr erfolgreich sein und Ihre Bücher in die Buchhandlungen bringen. Er hat die Organisation und die Repräsentanten, um das zu erreichen.

Zentrale Organisationen dürfen nur Preisnachlässe von 10% an Mitglieder mit internationaler Mitgliedschaft oder Mitgliedschaft auf Lebenszeit geben. Sie dürfen Missionen nur Preisnachlässe in Übereinstimmung mit den gegenwärtig genehmigten Preisnachlässen geben, wie sie von Zeit zu Zeit veröffentlicht werden. Publikationsorganisationen werden sich mit GROSSEN Buchverteilern befassen. Zentrale Organisationen dürfen keine speziellen Nachlässe geben oder ihre Nachlässe von Pubs dazu verwenden, um billigere E-Meter und Bücher für "besondere" Personen oder Freunde zu erhalten.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Revision unter Mithilfe und
auf Ersuchen des
Watchdog Committeees

Angenommen als offizielle
Kirchen-Policy

von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:iw; Übers.: MJ/CP:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 28. JULI 1965

Wiedervervielfältigen
Alle Dissem-Hats
Alle Dist-Hats
Alle Kommunikations-Hats

UMGANG MIT FOTOGRAFIEN

Fotografien, die entweder per Post oder über das Kommunikationszentrum verschickt werden, müssen immer entweder in spezieller Verpackung dafür oder zwischen zwei festen Pappkartonstücken, die sich nicht verbiegen, über die Kommunikationslinien weitergeleitet werden.

Verwenden Sie NIEMALS Büroklammern bei Fotografien, um mehrere zusammenzuheften oder Mitteilungen anzuhängen. HEFTEN SIE - AUS WELCHEM GRUND AUCH IMMER - NIEMALS EINE BÜROKLAMMER AN EIN FOTO!

Der Grund für einen derartigen Schutz von Fotos ist einfach. Wenn ein Foto auch nur leicht verbogen oder angebrochen ist, kann es nicht mehr für eine fotolithografische Reproduktion in Magazinen oder Drucksachen verwendet werden, denn die Biege- oder Bruchstelle verursacht weiße Streifen in der Reproduktion, die nicht korrigiert oder verwendet werden können.

L. RON HUBBARD

LRH: ml. rd; Übers.: ES/MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 30. JULI 1965

Saint Hill
Technische Abteilung
Qualifikationsabteilung

DIE WEITERLEITUNG VON PRECLEARS ZU ETHIK

Es gibt keine direkte Weiterleitung von Preclears zum Ethik-Officer, außer durch die Linien der Qualifikationsabteilung und von Review.

Dies hebt somit die direkte Weiterleitung zu Ethik auf, wie sie in dem vertraulichen HCO-Bulletin für Klasse-VII-Auditoren vom 28. Juni 1965 behandelt wird.

L. RON HUBBARD

LRH:ml:cden; Übers.:GZ/LB/ST:hl
Copyright © 1965, 1983
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 31. JULI 1965
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 30. AUGUST 1980
(ALS TEIL DER SERIE „DIE FUNKTIONSFÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“)

Wiedervervielfältigen
Alle Qual-Hats

Nr. 12 der Serie „Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“

Qualifikations-Abteilung
(Dieses HCO PL ist bei allen Checkouts sternrangig)

ZWECHE DER QUALIFIKATIONSABTEILUNG

Die Qualifikationsabteilung ist Abteilung Nummer 5 in der Organisation.

Diese Abteilung wird durch den Qualifikations-Sekretär geleitet.

Sie besteht aus drei Unterabteilungen.

Die Unterabteilung für Examinationen, Unterabteilung Nummer 13, wird vom Direktor für Examinationen geleitet.

Die Unterabteilung für Review, Unterabteilung Nummer 14, wird vom Direktor für Review geleitet.

Die Unterabteilung für Zertifikate und Auszeichnungen, Unterabteilung Nr. 15, wird vom Direktor für Zertifikate geleitet.

Die Unterabteilungen haben verschiedene Sektionen und Einheiten.

DIE QUALIFIKATIONSABTEILUNG

Der Hauptzweck der Qualifikationsabteilung ist:

„DIE ERGEBNISSE DER SCIENTOLOGY SICHERZUSTELLEN, SIE WO NÖTIG ZU KORRIGIEREN, UND, WENN SIE ERREICHT WERDEN, ZU ATTESTIEREN.“

Die Tätigkeiten der Abteilung werden von deren Hauptzweck bestimmt, und alle Regeln, Vorschriften, Richtlinien und Routen in bezug auf diese Abteilung sind dazu da, um zu helfen, den Zweck der Abteilung zu erfüllen, und keine Anordnung, Regel, Vorschrift, Richtlinie oder Route darf die Abteilung oder ihre Unterabteilungen, Sektionen oder Einheiten, oder ihre Führungskräfte oder ihr Personal vom Erreichen der hier niedergelegten Zwecke ablenken.

UNTERABTEILUNG FÜR EXAMINATIONEN

Der Hauptzweck der Unterabteilung für Examinationen und all ihrer Sektionen und Einheiten ist:

„RON DABEI ZU HELFEN SICHERZUSTELLEN, DASS DIE TECHNISCHE ERGEBNISSE DER ORGANISATION AUSGEZEICHNET UND BESTÄNDIG SIND, DASS STUDENTEN UND PRECLEARS, WENN SIE BESTANDEN HABEN, IHRE FERTIGKEIT ODER IHREN ZUSTAND EINWANDFREI ERREICHT HABEN, UND DASS JEDE TECHNISCHE UNZULÄNGLICHKEIT VON ORG-MITARBEITERN BE- RICHTET UND BEHOBEN WIRD, SO DASS DIE TECHNISCHE ERGEBNISSE DER ORGANISATION AUCH IN ZUKUNFT AUSGEZEICHNET UND BESTÄNDIG SEIN WERDEN.“

MAN MUSS IM AUGE BEHALTEN, DASS DAS PRODUKT DER ORGANISATION NICHT SCIENTOLOGEN, SONDERN VON SCIENTOLOGEN HERBEIGEFÜHRTE VER- ÄNDERTE VERHÄLTNISSE SIND. DESHALB IST DAS INTERESSE DER UNTER- ABTEILUNG FÜR EXAMINATIONEN EINZIG UND ALLEIN AUF DIE FÄHIGKEIT DES AUDITORS GERICHTET, VERÄNDERUNGEN IM ZUSTAND VON PRECLEARS HERBEIZUFÜHREN, UND AUF DIE FÄHIGKEIT DES PRECLEARS ODER CLEARS, VERHÄLTNISSE AUF DEN DYNAMIKEN ZU VERÄNDERN.

Die Anordnungen, Regeln, Vorschriften, Richtlinien und Routen in bezug auf diese Unterabteilung wurden zu dem Zweck erstellt, der Unterabteilung zu helfen und das Erreichen ihres Zweckes zu erleichtern. Aus diesem Grunde darf keine Anordnung, Regel, Vor- schrift, Richtlinie oder Route so ausgelegt werden, daß sie die Unterabteilung für Examinationen vom Erreichen ihres Hauptzweckes ablenken würde, der in all ihren Tätigkeiten vorrangig ist. Ihre Richtlinien und Routen bestehen nur, um den Hauptzweck zu er- reichen und aus keinem anderen Grunde.

Die Integrität der Scientology und die Hoffnung, die sie für Wesen in diesem Universum darstellt, sind der Unterabteilung für Examinationen anvertraut.

DIE UNTERABTEILUNG FÜR REVIEW

Der Hauptzweck der Unterabteilung für Review und all ihrer Sektionen und Einheiten ist:

„RON DABEI ZU HELFEN, JEGLICHES NICHT OPTIMALE ERGEBNIS DER ORGANISATION ZU KORRIGIEREN, UND EBENSO, AUFGRUND KONKRETER ERFABUNGEN IN DER UNTERABTEILUNG, MITTEL UND WEGE ZU EMPFEHLEN, DIE GEEIGNET SIND, FORTGESETZTE SCHLECHTE ERGEBNISSE VON IRGEND- WELCHEN TECHNISCHE MITARBEITERN ODER VON ORGANISATIONSFUNKTIONEN AUSZUSCHLIESSEN.“

Die Unterabteilung für Review muß jegliches nicht optimale Produkt der Organisation übernehmen - ob es sich nun um ein tech- nisches Projekt, ein Unternehmen, einen Studenten oder einen Pre- clear handelt - und muß ungeachtet aller Hindernisse ein Erreichen des erwarteten Ergebnisses sicherstellen.

Die Anordnungen, Regeln, Vorschriften, Richtlinien und Routen

in bezug auf diese Unterabteilung wurden zu dem Zweck erstellt, der Unterabteilung zu helfen und das Erreichen ihres Zweckes zu erleichtern. Aus diesem Grunde darf keine Anordnung, Regel, Vorschrift, Richtlinie oder Route dazu benutzt werden, die Unterabteilung für Review von ihrem Hauptzweck - dem Sicherstellen ausgezeichneter und beständiger Ergebnisse der Scientology - abzulenken.

DIE UNTERABTEILUNG FÜR ZERTIFIKATE UND AUSZEICHNUNGEN

Die Unterabteilung für Zertifikate und Auszeichnungen hat in all ihren Funktionen den folgenden Hauptzweck:

"RON DABEI ZU HELFEN, GÜLTIGE BESCHEINIGUNGEN FÜR FERTIGKEITEN, ZUSTÄNDE UND VERDIENSTE, DIE VON WESEN, UNTERNEHMUNGEN ODER GEBIETEN EHRlich VERDIENST, ERREICHT ODER ERARBEITET WURDEN, AUSZUSTELLEN UND ZU REGISTRIEREN."

Die Gültigkeit der ausgestellten Bescheinigungen und das Für-ungültig-Erklären aller falschen Bescheinigungen sind Sache der Unterabteilung für Zertifikate und Auszeichnungen.

Die Unterabteilung hat das volle Recht, die Ausstellung von Bescheinigungen zu empfehlen, wenn diese ungerechtfertigterweise verweigert wurden, oder die Ausstellung zu verweigern, wenn sie offensichtlich nicht mit dem Hauptzweck der Unterabteilung vereinbar ist.

Die Anordnungen, Regeln, Vorschriften, Richtlinien und Routen wurden zu dem Zweck erstellt, der Unterabteilung zu helfen und das Erreichen ihres Zweckes zu erleichtern. Aus diesem Grunde darf keine Anordnung, Regel, Vorschrift, Richtlinie oder Route dem Personal der Unterabteilung das Recht verweigern, den oben festgelegten Hauptzweck zu erfüllen.

L. RON HUBBARD

LRH:ml:mds; Übers.: SH/WR/ST:ivdb
Copyright © 1965, 1980
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm PDK

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 7. AUGUST 1965

Wiedervervielfältigen
Ethik-Hats
Hats von Führungskräften

DIE HAUPTMERKMALE
VON UNTERDRÜCKERISCHEN PERSONEN

Es ist ein interessantes Datum zur Ermittlung unterdrückter Personen, daß diese „Policy“ verwenden, um zu verhindern, daß deren Zweck erreicht wird.

In einer Organisation, die einen ganz ernsthaften Abstieg erlitt, war eine unterdrückerische Person in einer hohen Position.

Jedesmal, wenn ein Mitarbeiter dieser Organisation von Saint Hill zurückkehrte und den Vorschlag machte, daß die Org wirklich in Schwung kommen sollte, dann wurde ihm von diesem Unterdrücker erzählt, daß sein Vorschlag „gegen Policy“ sei.

Kein einziger dieser Leute, der dies hörte, wurde jemals auf eine ganz offensichtliche Tatsache aufmerksam. Der SP war in diesem Fall dafür bekannt, daß er niemals in der Lage gewesen war, auf ein Bulletin, ein Tonband oder einen Policybrief ein „Bestanden“ zu bekommen!

Wie hätte diese Person also wissen sollen, WAS gegen Policy ist, wenn von dieser Person bekannt war, daß sie NIEMALS einen Hat-Check bestanden hatte!

Somit war die Aussage dieser Person, daß es gegen Policy sei, offensichtlich falsch, da der Betreffende nicht in der Lage war, Checks auf Hats bzw. Bulletins zu bestehen und niemals wissen konnte, wofür oder wogegen irgendeine Policy war.

Daher sehen wir, daß eines der Merkmale eines SPs folgendes ist:

1. DAS ABLEHNEN DER POLICY, OHNE DIESE ZU KENNEN, UND DAS VERWENDEN DER „POLICY“, UM ERFOLGE IN SCIENTOLOGY ZU VERHINDERN, IST DAS HAUPTWERKZEUG DES SPs GEGEN ORGs.

Ein vorrangiges Ziel des SPs ist Verbreitung.

Für gewöhnlich haben Zeitschriften ein halbes Dutzend SPs auf ihren Linien. Solche Leute machen Leserzuschriften und beschwerten sich über Anzeigen. Wenn man da nicht aufpaßt, dann wird dieses halbe Dutzend zu „jedermann“, und der Verleger läßt sich breitschlagen, keine Anzeigen mehr zu bringen.

Eine weitere Empfehlung des SPs sind „sanfte Verkaufsmethoden“.

Und „wir sollten es in Ruhe aufbauen“ und „wir sollten nur ordentliche Leute hereinnehmen“; all das gehört dazu.

Wenn jemand die Einschränkung der Reichweite verlangt, dann ist diese Person ein SP.

Somit haben wir ein weiteres Merkmal:

2. SPs EMPFEHLEN UNWIRKSAME VERBREITUNGSMETHODEN UND FINDEN DARAN ETWAS AUSZUSETZEN, DASS ÜBERHAUPT IRGEND EINE VERBREITUNG STATTFINDET.

Ein Unterdrücker wird versuchen, das Eigentum bzw. die Gebäude einer Organisation zu verschleudern, und in einem Fall versuchte einer, als er zeitweilig verantwortlich war, diese zu verschenken.

3. EIN UNTERDRÜCKER WIRD VERSUCHEN, EINE ORG LOSZUWERDEN.

Eine Hauptzielscheibe für SPs sind die guten Mitarbeiter. In einer Org, in der ein SP Fuß faßte, wurden 60% der Mitarbeiter hinausgeekelt, und die Org brach fast zusammen.

Die SPs tun dies, indem sie Leute zu unzufrieden machen, als daß diese produzieren würden, und es so der Org unmöglich machen, Geld zu verdienen.

4. EIN SP WIRD VERSUCHEN, DIE BESTEN MITARBEITER ZU VERÄRGERN UND SIE LOSZUWERDEN.

Die einzige Kommunikationslinie des SPs sind schlechte Nachrichten, insbesondere falsche.

Eine Führungskraft, die als ständige Tagesration auf ihren Linien schlechte Nachrichten erhält, hat SPs um sich herum.

5. DAS EINZIGE, WAS DER SP AUF LAGER HAT, IST ENTHETA.

Der Triumph, den ein SP empfindet - wenn er jene Dinge nicht los wird, die der Auditor zu erleichtern versucht hat - steckt voll böser Absichten.

6. EIN SP IST MIT DEM AUDITING NUR DANN ZUFRIEDEN, WENN ER SICH VERSCHLECHTERT.

7. SPs sind glücklich, wenn es ihren PCs schlechter geht, und traurig, wenn es ihren PCs besser geht.

8. EIN SP, DER DEN POSTEN EINES EXAMINERS HAT, WIRD NUR DIE FÄLLE MIT SCHLECHTEM ERGEBNIS ALS RELEASE ERKLÄREN UND WIRD DIE LEUTE, DIE TATSÄCHLICH EIN RELEASE SIND, NICHT ALS SOLCHE DURCHGEHEN LASSEN, SONDERN BEI IHNEN ARC-

BREAKS VERURSACHEN.

9. Die Stufe des gesellschaftlichen Umgangs eines SPs ist versteckte Abwertung.

Ein SP kann andere nur restimulieren, er selbst hat keine eigene Macht.

10. Dem SP geht es nur um Restimulation, niemals um Linderung oder Auslöschung.

11. Die Personen in der Umgebung eines SPs werden so restimuliert, daß sie den wirklichen SP nicht entdecken können.

Die ganze grundlegende Logik des SPs beruht auf dem Glauben, daß der SP in Schwierigkeiten geriete, wenn sich irgend jemand verbessern würde, weil die anderen ihn dann überwältigen könnten.

Er kämpft einen Kampf, den er einmal kämpfte und den er niemals zu kämpfen aufgehört hat. Er steckt in einem Geschehnis. Er hält die Leute in der Gegenwart fälschlicherweise für vergangene, längst verschwundene Feinde.

Deswegen weiß er niemals wirklich, was er gegenwärtig eigentlich bekämpft, daher kämpft er einfach.

12. Der SP ist sich sicher, daß jeder gegen ihn persönlich etwas hat, und daß andere sich seiner entledigten, wenn sie mächtiger werden würden.

Der SP begeht für gewöhnlich andauernd Overts. Diese sind verborgen.

Es ist mir passiert, daß zwei oder drei SPs explodiert sind und mich angeschrien oder angeknurrt haben. Bei weiteren Nachforschungen stellte ich in diesen Fällen fest, daß diese Leute tagtäglich Verbrechen von beträchtlichem Ausmaß begingen.

13. Ein SP begeht ständig versteckte Overts.

14. Hinter einem Verbrechen wird man SP-Merkmale finden.

15. Weil ein SP in seiner Redeweise Allgemeinheiten verwendet, „alle Leute“, „man“ usw., ist der SP schwer zu entdecken.

SPs haben armselig wenig Erfahrung auf dem Time-Track.

SPs wissen, wie man stichelt und Overts begeht und anderen den Weg versperrt.

Wenn man einen SP zum Release macht, dann reicht seine Hintergrund-Erfahrung nicht aus, und er hat es sehr schwer.

16. Einen SP zum Release machen ergibt keine Person, die der Mühe wert ist. Es ergibt nur eine Person, die nun lernen kann, wie man im Leben zurechtkommt.

„Ein geklärter Kannibale ist ein geklärter Kannibale.“

SPs erzielen keine Fallgewinne. Manchmal täuschen sie welche vor. Sie werden durch ihre andauernden Overts zurückgehalten. Wenn die SPs feststellen würden, daß wir anständige Leute sind, dann würde das vergangene Verhalten der SPs sich aufürmen und sie verschlingen.

SPs befinden sich in einem andauernden PTP, nämlich im Kampf mit der Menschheit. Und sie fallen unter die Regel, daß PCs mit PTPs keine Fallgewinne erzielen.

Die wirklichen SPs umfassen ungefähr 2½% der Bevölkerung. Indem sie andere Leute restimulieren, machen sie ungefähr weitere 17½% der Bevölkerung zu potentiellen Schwierigkeitsquellen. Deswegen sind ungefähr 20% der Bevölkerung als Fälle für Ethik-Handhabung einzustufen.

Wir dürfen nicht erlauben, daß diese 20% die 80% daran hindern, die Brücke zu überqueren.

Wir sind kein Feind des SPs; aber er kann keine Freunde haben, nicht wahr?

Somit handhaben wir den SP und seine potentiellen Schwierigkeitsquellen und machen mit unserer Arbeit weiter.

L. RON HUBBARD

LRH:mh:cdm; Übers.:GZ/UH/LB:lb:uh
 Copyright © 1965, 1983
 by L. Ron Hubbard
 ALLE RECHTE VORBEHALTEN
 Übersetzung genehmigt vom
 LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 15. AUGUST 1965

Wiederver-
vielfältigen
Alle Hats des
Personals
Inspektions-
Beauftragter

DINGE, DIE NICHT SEIN SOLLTEN

Wenn Sie sehen, daß etwas Merkwürdiges in einer Organisation vorgeht oder daß etwas nicht richtig ist und es Ihnen nicht gefällt, Sie aber keinen Ethik-Zettel einreichen wollen, DANN SCHREIBEN SIE EINE MITTEILUNG AN DEN INSPEKTIONS-BEAUFTRAGTER.

Sagen Sie ihm, was Sie bemerkt haben, und geben Sie ihm alle möglichen Daten, die Sie haben.

Der Inspektions-Beauftragte wird dann eine Untersuchung einleiten und der entsprechenden Führungskraft darüber berichten oder selbst einen Ethik-Zettel gegen die verstoßende Person einreichen.

Meckern Sie nicht einfach über etwas, das Ihnen nicht gefällt.

Sagen Sie es dem Inspektions-Beauftragten. Dann kann etwas dagegen getan werden.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:ml.rd.gm;
Übers.:PR/JS:js/la
Übersetzung genehmigt
vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 16. AUGUST 1965
AUSGABE II

Allgemein nicht
wiederzuvervielfältigen

EINTREIBUNG VON GELDERN VON SPs UND PTS-PERSONEN

Bei einer Person, die zur unterdrückerischen Person erklärt wurde, ist der Schritt B(1) eine zusätzliche Bedingung für die Rückkehr zum Status guten Ansehens (Schritte A bis E des HCO-Policybriefes vom 23. Dez. 1965 *), und dieser Schritt verlangt, daß der SP alle Schulden, die er gegenüber Scientology-Organisationen hat, zurückzahlt.

Jede PTS-Person, die irgendeiner Scientology-Organisation Geld schuldet, wird auf dieselbe Art und Weise wie jeder andere Scientologe behandelt. Das Unterlassen, eine finanzielle Verpflichtung zu begleichen, wird eine Zivilrechtssache, nachdem die normalen org-internen Mittel der Eintreibung erschöpft wurden.

Jede PTS-Person, die es unterläßt, den SP, der sie PTS macht, entweder zu handhaben oder die Verbindung zu ihm abzubauen, macht sich durch diese Unterlassung einer unterdrückerischen Handlung schuldig.

Um die Eintreibung von geschuldeten Geldern zu bewirken, kann man zu zivilrechtlichen Maßnahmen gegen SPs greifen, da sie „Freiwild“ sind.

L. RON HUBBARD

LRH:ml:cden; Übers.:GZ/LB/ST:hl
Copyright © 1965, 1983
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

* Anm. d. Übers.: Dieser Policybrief wurde ursprünglich unter dem falschen Datum vom 1. März 65 herausgegeben; der Policybrief vom 23. Dez. 65 wurde durch den HCO PL vom 16. Mai 80 II aufgehoben und ersetzt.

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 17. AUGUST 1965
(ergänzt am 16. Januar 1970)

Allgemein nicht
wiederverviel-
fältigen
Dir. f. Kommunikation
Post-Sachbearbeiter

RÜCKANSCHRIFT

Mit heutiger Wirkung muß sämtliche, von einer Organisation verschickte Post und sämtliche Pakete die Anschrift dieser Organisation tragen (mit Ausnahme von E-Metern nach Übersee von den USA aus, für die andere Richtlinien gelten).

Die Kommunikationsabteilung hat deshalb die Aufgabe, dafür zu sorgen, daß keine Post und keine Pakete ohne die Rückanschrift die Organisation verlassen.

Ein Gummistempel mit der Anschrift kann angefertigt werden und vor der Auslieferung an die verschiedenen Abteilungen können die Umschläge bei Erhalt von den Ausgabestellen gestempelt werden.

Bis ein solcher Stempel zur Verfügung steht und die Umschläge gestempelt sind, muß die Rückanschrift so auf der Ausgangspost erscheinen. Die Person, die die Post frankiert, muß jegliche Post ohne Rückanschrift an die entsprechende Abteilung zurückschicken, damit die Rückanschrift angebracht wird.

Der Dir. f. Komm. hat auch die Kosten für Rückanschriftenaufkleber zu prüfen, die normalerweise recht billig sind.

L. RON HUBBARD

LRH: ml. rd; Übers.: ES/MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

Wiederverviel-
fältigen

GEPFLEGTHEIT VON RÄUMLICHKEITEN UND PERSONAL

VERBESSERN SIE UNSER IMAGE

Es gibt keinen schnelleren Weg, Einnahmen und Goodwill seitens der Öffentlichkeit zu schwächen, als schmutzige Räume und schlampige Mitarbeiter.

Wir wissen natürlich, daß es Einnahmen bedarf, um einen Ort fein herzurichten und elegante Quartiere zu haben, aber das ist nicht der Kernpunkt dieses Policybriefs.

Saubere Böden, Wände, Holzverkleidungen und Service-Räume erfordern sehr wenig. Saubere Waschräume und entsprechend Papierhandtücher und Toilettenpapier sind ganz gewöhnliche Voraussetzungen.

Da die Umwelt immer Beatnik-mässiger wird, ist es schwer, einen Standard von Sauberkeit und Ordnung aufrechtzuerhalten.

Aber es kann gemacht werden.

Und der Einnahmen und des Goodwill wegen muß es gemacht werden.

Die Welt wurde durch das Geschäftsleben zu einer Tradition sauberer Quartiere und gekonnter Bedienung erzogen. Wir müssen uns dem zumindest angleichen.

Der Mitarbeiterstab sollte in Organisationen, die sich das leisten können, Dienstkleidung tragen. Ein sauber und gut angezogener Mitarbeiterstab wirkt vertrauenerweckend und bewirkt, daß Rechnungen bezahlt werden sowie weiterer Service.

Dem privat praktizierenden Scientologen mangelt es meist an einem professionellen Ansatz gegenüber seinen Klienten, und seine persönliche Kleidung ist manchmal recht grauenvoll. Das ist es, was ihn sein Einkommen kostet.

Eine Organisation, die es zu irgend etwas bringen will, muß wie eine wirkliche Organisation aussehen, und ihre Mitarbeiter müssen professionell aussehen. Wenn momentan keine Dienstkleidung angeschafft werden kann, so können sie doch wenigstens sauber sein.

In ähnlicher Weise kann man, bis man wirklich aufwendige Räumlichkeiten hat, doch mindestens saubere Räumlichkeiten, Wände und WCs haben und herumliegende Dinge aufheben lassen.

Eine Anzahl sauberer Räume und ordentliche, professionell aussehende Mitarbeiter können Ihre Einnahmen um etwa 500% erhöhen.

VERBESSERN SIE UNSER IMAGE!

L. RON HUBBARD

LRH:ml:rd; Übers.../MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 26. AUGUST 1965

Studenten der
Saint-Hill-
Foundation

SCIENTOLOGY-AUSBILDUNG

TWIN-CHECKOUTS

(Bearbeitete Auszüge aus den HCO-Policybriefen
vom 4. Okt. 64 und 24. Sept. 64)

In der Scientology-Ausbildung verwenden wir ein System, das TWIN-CHECKOUTS genannt wird. Jedem Studenten wird ein Twin (Studierpartner) zugewiesen, mit dem er zusammenarbeitet. Der Student studiert das ihm zugewiesene Material, und sein Twin coacht ihn manchmal durch die schwierigen Stellen hindurch. Wenn der Student das Material beherrscht, gibt ihm sein Twin einen Checkout. Erhält der Student einen Flunk, so kehrt er zum Studium des Materials zurück, und wenn er damit fertig ist, erhält er einen neuen Checkout. Wenn der Student den Checkout besteht, zeichnet der Twin diesen Punkt auf dem Checksheet ab, womit er bescheinigt, daß der Student das Material verstanden hat. Am Ende der Studierperiode wird das Checksheet beim Kursüberwacher abgegeben.

SCHLECHTE STUDIERGEWOHNHEITEN

Frühere Formen der Ausbildung leiden unter einer Angewohnheit. Die Angewohnheit stammt aus all den Jahren, die man im formellen Bildungssystem verbracht hat, wo dieser Fehler gang und gäbe ist.

Kennt der Student die Wörter, so nimmt der Lehrer an, daß er auch die Melodie beherrscht.

Einem Studenten wird es niemals irgend etwas nutzen, ein paar Fakten zu wissen. Vom Studenten wird nur erwartet, Fakten anzuwenden.

Es ist so leicht, Gedanken zu konfrontieren, und so schwer, Aktion zu konfrontieren, daß der Lehrer den Studenten oft selbstgefällig Wörter oder Ideen dahersagen läßt, die für den Studenten nichts bedeuten.

ALLE THEORIE-CHECKOUTS MÜSSEN SICH AN DAS VERSTEHEN DES STUDENTEN RICHTEN.

Tun sie das nicht, sind sie nutzlos und werden den Studenten schließlich verstimmen.

Schwierigkeiten auf einem Kurs stammen ausschließlich daher, daß der Student Wörter und Daten nicht versteht.

Dies kann zwar durch Auditing in Ordnung gebracht werden – aber warum sollte man es wieder und wieder auditieren, wenn man es von vornherein durch angemessene Theorie-Checkouts verhindern kann?

Es gibt hier zwei Phänomene:

ERSTES PHÄNOMEN

Wenn ein Student ein Wort übergeht, das er nicht versteht, so bildet der Abschnitt direkt nach diesem Wort eine Lücke (eine „leere Stelle“) in seinem Gedächtnis. Man kann immer zu diesem Wort direkt vor der Lücke zurückgehen, dafür sorgen, daß es verstanden wird, und wunderbarerweise feststellen, daß die früher leere Stelle in dem Text jetzt nicht mehr leer ist. Das ist die reinste Zauberei.

ZWEITES PHÄNOMEN

Das zweite Phänomen tritt auf, nachdem der Student über viele mißverstandene Wörter hinweggegangen ist. Er beginnt, das studierte Fachgebiet immer weniger zu mögen. Darauf folgen verschiedene geistige und körperliche Zustände und verschiedene Äußerungen der Klage, der Kritik und des „Sieh-nur-was-du-mir-angetan-hast“. Dies rechtfertigt den Weggang, das Davonlaufen (einen „Blow“) von dem Fachgebiet, das studiert wird.

Da aber das Ausbildungssystem das Davonlaufen nun einmal nicht billigt, bringt es den Studenten dazu, sich selbst wirklich von dem Studienfach (was auch immer er studiert hat) zurückzuziehen und an seiner Stelle einen „Schaltkreis“ aufzubauen, der ganze Sätze und Ausdrücke empfangen und wiedergeben kann.

Wir haben hier nun „den schnellen Studenten, der das Gelernte irgendwie niemals anwendet“.

Das spezifische Phänomen ist dann, daß ein Student einige Wörter studieren und wiedergeben kann, an der Aktion jedoch nicht teilnimmt. Der Student erhält bei Prüfungen die besten Noten, kann aber die Daten nicht anwenden.

Demonstration ist hier der Schlüssel. In dem Augenblick, wo Sie solch einen Studenten auffordern, eine Regel oder Theorie mit seinen Händen oder mit den Büroklammern auf Ihrem Tisch zu demonstrieren, wird seine Zungenfertigkeit und Oberflächlichkeit zerbrechen.

Der Grund hierfür liegt darin, daß der Student beim Auswendiglernen von Wörtern oder Ideen immer noch die Einstellung aufrechterhalten kann, daß es nichts mit ihm zu tun habe. Es ist ganz und gar eine Schaltkreis-Aktion und daher sehr zungenfertig und oberflächlich. In dem Moment, wo Sie sagen, „demonstriere“ dieses Wort, diese Idee oder dieses Prinzip, muß der Student etwas damit zu tun haben, und seine Fassade der Zungenfertigkeit zerbricht.

Der Student, der durch und durch schwer von Begriff ist, sitzt einfach in der Leere des Nichtverstehens fest, die auf ein mißverstandenes Wort folgt.

Der „sehr kluge“ Student, der aber die Daten in der Praxis nicht anwenden kann, ist überhaupt nicht da. Er hat schon lange aufgehört, den Stoff oder das Studienfach zu konfrontieren.

Diese beiden Zustände, sowohl das „kluge Nichtbegreifen“ als auch das „Schwer-von-Begriff-Sein“, können geheilt werden, indem man das übergangene Wort findet.

Diese beiden Zustände können verhindert werden, indem man den Studenten nicht über das mißverständene Wort hinweggehen läßt, ohne daß er dessen Bedeutung begriffen hat. Und das ist die Pflicht des Twins.

THEORIE-COACHEN

Theorie-Coachen bedeutet, daß man einen Studenten all die Wörter definieren, all die Regeln angeben, Dinge im Text mit seinen Händen oder kleinen Gegenständen demonstrieren und vielleicht auch Definitionen von Scientology-Ausdrücken geben läßt.

Die übliche Aktion eines Kursüberwachers würde daraus bestehen, jeden Studenten, der irgendwelche Schwierigkeiten hat oder der langsam oder zungenfertig ist, mit einem Twin mit vergleichbaren Schwierigkeiten zusammensetzen und sie abwechselnd aneinander Theorie-Coachen machen zu lassen.

Wenn sie einen zugewiesenen Text gecoacht haben, geben sie ihrem Twin einen Checkout. Der Checkout ist eine Stichprobenüberprüfung; ein paar Definitionen oder Regeln und einige Demonstrationen davon.

DEMONSTRATION

Gibt man eine Prüfung über einen zugewiesenen Text, indem man feststellt, ob der Student ihn zitieren oder mit anderen Worten wiedergeben kann, so wird dadurch absolut gar nichts bewiesen. Es ist keine Garantie dafür, daß der Student die Daten kennt oder sie verwenden oder anwenden kann, ja nicht einmal dafür, daß der Student überhaupt anwesend ist. Weder der „kluge“ Student noch der Student, der „schwer von Begriff“ ist (beide leiden an derselben Krankheit), werden von einer solchen Prüfung einen Nutzen haben.

Das heißt also, daß eine Prüfung, bei der man feststellen will, ob jemand den Text „kennt“ und ihn zitieren oder in anderen Worten wiedergeben kann, vollkommen falsch ist und so nicht gegeben werden darf.

Eine richtige Prüfung gibt man nur in der Weise, daß man die zu prüfende Person

- a) Fragen über die Bedeutung der Wörter beantworten läßt (d.h. sie die verwendeten Wörter mit ihren eigenen Worten neu definieren und ihre Verwendung in von ihr selbst gebildeten Sätzen demonstrieren läßt) und
- b) sie demonstrieren läßt, wie die Daten verwendet werden.

Der Twin kann fragen, was die Wörter bedeuten. Und der Twin kann nach Beispielen des Handlungsablaufs oder der Anwendung fragen.

„Wie lautet der erste Absatz?“ ist ungefähr das äußerste Maß an Stumpfsinn, das man erreichen kann. „Wie lauten die Regeln über ...?“ ist eine Frage, mit der ich mich niemals abgeben würde. Keine dieser beiden Fragen geben dem Twin einen Aufschluß darüber, ob er einen klugen Nichtanwender oder einen begriffsstutzigen Studenten vor sich hat. Solche Fragen provozieren geradezu Gemecker und Blows vom Kurs.

Bei jeglichem Material, worüber ich einen Studenten zu prüfen hätte, würde ich den ersten Abschnitt durchgehen und ein paar nicht alltägliche Wörter herausnehmen. Ich würde den Studenten auffordern, jedes davon zu definieren und seine Verwendung in einem selbstgebildeten Satz zu veranschaulichen, und beim ersten „Nun ... äh ... mal sehen ...“ einen Flunk geben, und das wäre das Ende dieses Checkouts. Ich würde nicht ausschließlich scientologische Fachausdrücke auswählen. Ich würde Wörter herausnehmen, die nicht besonders gewöhnlich sind, wie etwa „Nutzen“, „zulässig“, „berechnet“ – genauso wie „Engramm“.

Studenten, die ich persönlich prüfte, begannen einen gehetzten Gesichtsausdruck zu bekommen und Wörterbücher mit sich herumzutragen – SIE KAMEN ABER NICHT AUF DEN GEDANKEN, ZU MECKERN, KRANK ZU WERDEN ODER PLÖTZLICH DAVONZULAUFEN. UND DAS, WAS SIE LERNTEN, WENDETEN SIE AUCH AN.

Vor allem würde ich, bevor ich zu prüfen beginne, erst einmal sicherstellen, daß ich selbst weiß, was die Wörter bedeuten.

Da wir uns mit einer neuen Technologie beschäftigen und vor der Notwendigkeit stehen, die Dinge mit einem Namen zu versehen, müssen wir besonders wachsam sein.

Bevor Sie unsere Fachausdrücke verwünschen, erinnern Sie sich bitte daran, daß ein Mangel an Fachausdrücken, um Phänomene zu beschreiben, zu einer doppelt so großen Unverständlichkeit führen kann, wie der Gebrauch komplizierter Fachausdrücke, die am Ende doch wenigstens verstanden werden können.

Wir machen unsere Sache wirklich ungeheuer gut, besser als jede andere Wissenschaft und jedes andere Gebiet. Es fehlt uns ein Wörterbuch, aber dem können wir abhelfen.

Aber um darauf zurückzukommen, wie man jemanden prüfen sollte: Wenn der Student die Wörter verstanden hat, würde ich nach der Musik fragen. Welches Lied wird mit diesen Wörtern gespielt – was kann man damit anfangen?

Ich würde sagen: „Schön, wozu kannst du diesen Text gebrauchen?“ Ich würde Fragen stellen wie: „Nun, zu dieser Regel hier – den PCs nicht zu gestatten, Süßigkeiten zu essen, während sie auditiert werden – wie kommt es zu einer solchen Regel?“ Und wenn sich der Student den Grund nicht vorstellen könnte, würde ich zu den Wörtern zurückkehren, die unmittelbar vor dieser Regel liegen, und das Wort finden, das er nicht begriffen hat.

Ich würde fragen: „Was sind die drei Teile des ARC-Dreiecks?“ Und wenn der Student sie genannt hätte, bliebe mir immer noch die Aufgabe, mich zufriedenstellend zu überzeugen, daß der Student weiß, warum dies die drei Teile sind. Nachdem er mir die Teile genannt hätte, würde ich fragen: „Wieso?“ Oder: „Was wirst du damit machen?“

Aber falls der Student in seinem Studium noch nicht soweit gekommen ist, daß ihm seine Materialien darüber Auskunft gegeben hätten, warum er das ARC-Dreieck verwendet, würde ich nicht danach fragen. Denn all die Daten darüber, daß man keine Prüfungsanforderungen stellen darf, die auf einer höheren Stufe liegen, gelten für Theorie-Checkouts genauso streng wie für das Praktische und die allgemeine Ausbildungsarbeit.

Ich könnte auch ein Häufchen Büroklammern und Gummibänder haben und sie dafür verwenden, mir von den Studenten zeigen zu lassen, daß sie die Wörter und Ideen beherrschen.

In der Theorie-Sektion wird oft gesagt: „Nun ja, in der praktischen Sektion wird man sich schon um all das kümmern.“ Oh nein, das wird man nicht. Wenn Sie eine Theorie-Sektion haben, die das glaubt, kann das Praktische überhaupt nicht funktionieren.

Im praktischen Teil werden einfach nur die bloßen Aktionen geübt. Die Theorie umfaßt, warum man diese Aktionen macht.

Ich glaube nicht, daß ich Ihnen das noch länger einhämmern muß.

Sie haben es kapiert.

WÖRTERBÜCHER

Wörterbücher sollten den Studenten in der Theorie-Sektion verfügbar sein, und sie sollten auch bei Twin-Checkouts verwendet werden. Am besten ist, wenn die Twins dieselbe Ausgabe eines Wörterbuches verwenden. Wörterbücher stimmen nicht immer miteinander überein.

Kein Twin sollte versuchen, deutsche (oder auch englische) Wörter aus dem Stegreif zu definieren, wenn er einen Studenten korrigiert, da es zu zu vielen Diskussionen führt. Schlagen Sie ein Wörterbuch auf, wenn Sie die Definition eines deutschen Wortes brauchen.

In einigen wenigen Monaten (vom Datum der Veröffentlichung dieses Policybriefes an) wird ein Scientology-Wörterbuch erhältlich sein, da gerade mit Hochtouren daran gearbeitet wird, eines in den Druck zu geben.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.rd; Übers.:ST/LB:st
Übersetzung genehmigt vom
I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 26. AUGUST 1965
AUFGEHOBEN AM 25. JULI 1987

Wiederver-
vielfältigen
Tech/Qual
Alle Kursüberwacher

AUFHEBUNG

Das HCO PL vom 26. August 1965, SCIENTOLOGY-AUSBILDUNG, TWIN--
CHECKOUTS, wird hiermit aufgehoben.

Diese Ausgabe wurde von jemand anderem als LRH geschrieben,
der Daten von zwei existierenden LRH-Ausgaben kopierte und dann
seine eigenen Zusätze hineinbrachte. Es wurde nicht von LRH genehmigt.

Die ursprünglichen LRH-Ausgaben, von denen die Daten entnommen
wurden, bleiben vollständig in Kraft:

1. HCO PL 2. Okt. 64, wiederhrsg. 21.5.67, DATEN ÜBER
THEORIE-CHECKOUTS

und
2. HCO PL 24. Sept. 64, korr. u. wiederhrsg. 5.10.85, DIE
ANHEBUNG DES STANDARDS VON INSTRUKTIONEN UND PRÜFUNG.

Zusätzlich ist der Bereich des Twinnens vollständig im HCOB
vom 21. Aug. 79, wiederhrsg. 23.4.86, TWINNING, behandelt.

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:jp.ja
Übers.:GH/GH:gh
Übersetzung genehmigt vom
I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 1. SEPTEMBER 1965R
Ausgabe III
(Revidiert am 7. Juli 1983)

Nicht allgemein
wiedervervielfältigen

POLICY ÜBER POSTVERSANDLISTEN

(Bewahrte Policy aus früheren Policybriefen,
die aufgehoben wurden)

*(Revidiert, um eine Bezugsquelle zu beseitigen, aufgrund
derer Namen von möglichen Kunden an Feldmitarbeiter
gegeben wurden, was gemäß HCO PL 8. März 1968, Aufgehoben,
DRINGEND - WICHTIG, BOOM-FORMEL, verboten ist.)*

(Revision in Schreibrschrift)

Die grundlegende Emergency-Formel für eine Organisation, um
die es schlecht bestellt ist, besteht in folgendem:

1. Werben, werben, werben.
2. Dann schlechte Punkte ändern und neuorganisieren.
3. Dann wirtschaftlich vorgehen, alle Kaufaufträge ablehnen
außer Porto, Kommunikation und Miete.
4. Sich bereit machen, an diejenigen Leute zu liefern, die als
Resultat der Werbung hereinkommen und liefern.

Um Werbung zu machen, müssen Sie eine vollständige Postversand-
liste haben. Jeder, der es versäumte, seine Postversandliste aus al-
ten Quittungen zusammenzubekommen, wird zwischen heute und Weihnach-
ten wahrscheinlich dreißig- bis vierzigtausend Pfund weniger einneh-
men - was Strafe genug dafür ist, meine früheren Anweisungen aus dem
Jahre 1964 nicht zu befolgen, als der Job auf die leichte Schulter
genommen wurde.

Ich sehe zwei Organisationen, die sich schwer tun und auch sehr
kleine Postversandlisten haben. Irgendein Zusammenhang?

Führen Sie schleunigst das 1964 angeordnete Projekt durch, wo-
rin Sie Ihre Adressen aus alten Quittungen herausholten und Sie wer-
den wieder viele Leute und viel Geld haben. Scientologen gehen nie
wirklich verloren.

Gehen Sie dann über zu Buchwerbung, legen Sie eine Rückantwort-
karte mit eigener Adresse für "weitere Information" hinten in jedes
Buch ein, das Sie verkaufen, und vergrößern Sie Ihre Liste sowohl
anhand des Buchverkaufs wie der Karte. Nicht gemacht?

Schauen Sie einmal in die früheren Policybriefe aus dem Jahr
1965, die Werbung definieren. Das ist alles dazu.

Werbung ist jedoch erfolgreich, wenn Sie Bücher als Ihre Weg-
bereiter nutzen und ist ein Flop, wenn Sie es nicht tun. Wenn Sie
der Meinung sind, daß Werbung teuer ist, dann deswegen, weil kein
Geld in den Buchverkauf investiert wird. Das Buch ist der Vorrei-
ter von Werbung.

Re-organisieren Sie Ihre Buchabteilung, wenn sie nicht einem Buchbesteller innerhalb von 24 Stunden nach Erhalt seiner Bestellung ein Buch ausliefert. Warum immer arm sein?

1. Plazieren Sie Anzeigen.
2. Bekommen Sie irgendwo Adressenlisten her.
3. Bekommen Sie Adressenlisten durch Buchverkäufe.
4. Verkaufen Sie an diese Personen weitere Bücher.

Ein City Office muß eine Art Adresseneinheit und Zentralakten unterhalten. Bis es die Mittel für den Erwerb eines Adressensystems hat, führt es in seinen Zentralakten eine Kartei mit jedem Namen, die jeweils eine Person repräsentiert, die eine Dienstleistung (einschließlich PE) oder Bücher gekauft hat, und versieht die Karte mit entsprechenden Eintragungen, die dann der Tabulierung eines kompletten Adressographen einer Zentralen Organisation entsprechen. Wenn seitens des City Office ein Versand hinausgehen soll, ist es natürlich in diesem Fall nötig, daß jemand Klebeetiketten von dieser Kartei anfertigt - aber es ist immerhin eine funktionierende Adresseneinheit. Da das City Office Mittel für Geräte gewinnen kann, kann eine Elliott-Adressiermaschine oder irgendein anderes preiswertes System zur Adressierung beschafft werden. Es ist nicht beabsichtigt, daß ein Adressograph beschafft werden soll, wenn das City Office die Größe einer Zentralen Organisation noch nicht voll erreicht hat. Der Seidenband-Adressograph von Elliott ist wahrscheinlich billiger und einfacher zu verwenden als Klebeetiketten, da man eine Adresse so schnell schreiben kann wie ein Klebeetikett.

Die Namen und Adressen von City Offices müssen in jeder Ausgabe jedes Magazins aufgeführt sein, das von einem kontinentalen Büro versendet wird, ebenso wie in anderen Werbematerialien, die an die breite Öffentlichkeit gehen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

*Revidiert
auf Ersuchen des WDC*

Angenommen als
offizielle Kirchenpolicy

von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY INTERNATIONAL

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 1. SEPTEMBER 1965
Ausgabe VII

KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN AM
5. OKTOBER 1985

Wiederver-
vielfältigen
Alle Hats

(Korrekturen in dieser Schriftart.)

ABTEILUNG 1
ETHIK

ETHIK-SCHUTZ

Ethik-Aktionen müssen dem Zweck von Scientology und ihren Organisationen entsprechen.

Ethik existiert in erster Linie, um Technologie hereinzubekommen. Technologie kann nicht funktionieren, wenn Ethik nicht schon „in“ ist. Wenn Tech „out“ wird, kann Ethik (und das wird von ihr erwartet) sie zur Anwendung bringen. Denn der Zweck von Scientology besteht unter anderem darin, Scientology anzuwenden. Deshalb werden Ethik-Aktionen eher fallengelassen, wenn Tech in ist. Ethik setzt ihre Aktionen solange fort, bis Tech in ist, und wenn dies der Fall ist, zieht sie sich zurück und handelt nur, wenn Tech wieder out wird.

Es ist der Zweck der Org, die Show ins Laufen zu bringen und sie am Laufen zu halten. Das bedeutet Produktion. Jede Abteilung ist eine Produktionseinheit. Sie macht oder tut irgend etwas, für das man eine Statistik haben kann, um zu sehen, ob sie hinauf oder hinunter geht. Beispiel: Eine Schreibkraft schickt 500 Briefe in einer Woche hinaus. Das ist eine Statistik. Wenn dieselbe Schreibkraft in der nächsten Woche 600 Briefe hinaus-schickt, ist das eine AUFWÄRTS-Statistik. Wenn die Schreibkraft nur 300 Briefe hinaus-schickt, ist das eine ABWÄRTS-Statistik. Jeder Posten in einer Org kann eine Statistik haben. Das gleiche gilt für jeden Teil der Org. Das Ziel ist es, Produktion (Statistiken) hinaufzubekommen. Dies ist die einzige Sache, die dem Mitarbeiter persönlich ein gutes Einkommen gibt. Wenn Statistiken abwärts gehen oder wenn die Dinge so organisiert sind, daß man für einen Posten keine Statistik erstellen kann, dann sinkt die Bezahlung der Mitarbeiter, und die Org sinkt in ihrer gesamten Produktion. Die Produktion der Organisation setzt sich einfach aus der der einzelnen Mitarbeiter zusammen. Wenn diese Abwärts-Statistiken haben, gilt das gleiche für die Org.

Ethik-Aktionen werden oft benutzt, um individuelle Abwärts-Statistiken zu handhaben. Jemand, der seinen Job nicht macht, wird ein Angriffsziel für Ethik.

Umgekehrt, wenn jemand seinen Job macht (und seine 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 der Org, sagen wir mal, der Brief-Registrierer hat eine hohe Statistik (er schickt eine Menge wirkungsvoller Post hinaus). Jemand berichtet den Brief-Registrierer wegen Unfreundlichkeit, jemand

anders berichtet ihn wegen sittenwidrigen Verhaltens mit einem Studenten. Ein weiterer berichtet über den Brief-Registrierer, daß er alle Lichter angelassen hat. Richtige Ethik-Aktion = schauen Sie sich die Statistiken des Brief-Registrierers im allgemeinen an, 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, sagen wir, ein Kursüberwacher hat eine niedrige Statistik (sehr wenige Studenten kommen aus seinem Kurs heraus, die Anzahl der Kurse steigt, kaum jemand schließt ab, eine schlechte Akademie-Statistik). Jemand berichtet über den Kursüberwacher, daß er zu spät zur Arbeit kam. Jemand anders berichtet über ihn, daß es keinen Bericht an die Beratende Versammlung von ihm gab - und peng! - Ethik schaut sich die Person an und veranlaßt eine Ethik-Anhörung mit allem drum und dran.

Wir sind nicht damit beschäftigt, brave Jungen und Mädchen zu sein. Wir sind damit beschäftigt, 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 reinzubringen, sie zum Laufen zu bringen und sie richtig zum Laufen zu bringen und b) die Produktion hinauf und die Org weiter in Schwung zu bringen.

Darum, wenn ein Mitarbeiter seine Produktion hinaufbringt, indem er seine eigene Statistik hervorragend hält, ist Ethik mit Sicherheit nicht interessiert. Aber wenn ein Mitarbeiter nicht produziert, was durch die schlechte Statistik seines Postens deutlich wird, ist Ethik von seinem geringsten Vergehen fasziniert.

Kurz gesagt, ein Mitarbeiter kann sich nahezu alles erlauben, solange seine Statistik oben ist, und er kann nicht einmal niesen, ohne „eins auf den Deckel zu bekommen“, wenn sie unten ist.

Es anders zu machen bedeutet, irgendwelchen unterdrückerischen Personen zu erlauben, einfach jeden, der in der Org produziert, mit Ethik-Zetteln aus dem Dasein zu befördern.

Wenn Leute anfangen, über einen Mitarbeiter mit einer hohen Statistik zu berichten, dann untersuchen Sie die Person, die den Bericht eingereicht hat.

In einer altertümlichen Armee 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 war ihr zuerkannt, daß ihr die Todesstrafe zehnmal vergeben wurde, für den Fall, daß sie in der Zukunft etwas Falsches tun würde. Das war ein Kha-Khan.

Das ist es, was produzierende Mitarbeiter mit hohen Stistiken sind - Kha-Khans. Sie können sich nahezu alles erlauben, ohne daß Ethik blinzelt.

Der Mitarbeiter mit einer mittelmäßig bis dürftigen Statistik bekommt natürlich routinemäßige Ethik mit Anhörungen oder Gerichten

HCO PL 1.9.65 VII
korr. u. wiederhrsg.
5.10.85

- 3 -

für zu viele Missetaten. Und der Kerl mit einer niedrigen Statistik bekommt ein Ethik-Gericht, wenn er niest.

Ethik muß sämtliche disziplinarischen Maßnahmen in der Org ausschließlich mit Blick auf die Produktionsstatistik des Mitarbeiters, der betroffen ist, einsetzen.

Und Ethik muß einen Kha-Khan erkennen, wenn sie einen sieht - und die schlechten Berichte-Zettel über diese Person mit einem Gähnen zerreißen.

Für den Mitarbeiter bedeutet dies - wenn Sie Ihren Job machen, werden Sie durch Ethik geschützt. Und wenn Sie nicht geschützt werden und Ihre Statistik hoch ist, telexen Sie mir.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle Richtlinie der
Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:ml:rd:gm;
Übers.: TG/LA:tg
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 8. SEPTEMBER 1965

Allgemein nicht
wiedervervielfältigen

MATERIAL-BEAUFTRAGTER

Jede Abteilung sollte eine gewisse Menge an internen Bedarfsanmeldungen haben, die ausgefüllt werden, wenn irgendwelche Materiallieferungen 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 Formular 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. Dies zeigt an, wieviel Artikel von jeder Abteilung wöchentlich angefordert werden.

Fordern Sie nicht in übertriebenem Maße an - Sie können jeweils nur mit einem Kugelschreiber schreiben; sonst muß der Materialbeauftragte die Anforderungen kürzen, und das kann zu unnötigen ARK-Brüchen führen.

Alle Bedarfsanmeldungen sollten täglich bis 12.00 mittags im Postkorb des Materialbeauftragten sein. Wenn Sie seit dem Vortag 12.00 Uhr mittags Material angefordert haben, sollten Sie oder ein Vertreter sich zwischen 13.00 Uhr und 13.30 Uhr an der vom Materialbeauftragten bezeichneten Stelle einfinden, wo das angeforderte Material vom Materialbeauftragten ausgegeben wird.

Kurzfristig erhältlich Material umfaßt: Aktenmappen in jeder Abteilungsfarbe, Papier in jeder Abteilungsfarbe, schwarze, rote, grüne Kugelschreiber, Filzstifte für Plakate und die Unterabt. für Werbung, die meisten Umschläge, Büroklammern, Reißzwecken, Farbbänder für Schreibmaschinen, Klebefilm, Kanzleipapier, Farbe für Stempelkissen, Gummiringe, 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 Materialbeauftragte wird Ihnen dann sagen, ob das benötigte Material vorrätig ist oder bestellt werden muß.

Wenn das benötigte Material bestellt werden muß, wird der Materialbeauftragte Sie informieren, wenn 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

LRH: ml. rd; Übers.: ES/ST: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO - POLICYBRIEF VOM 12. SEPTEMBER 1965

Allgemeine
Non-Remimeo-Ausgabe
Direktor für
Inspektionen und Berichte
D of T
Tech Sec
OES
HCO-Gebietssekretär
HCO-Führungssekretär

E-METER UND BÜCHER FÜR
AKADEMIE-STUDENTEN

Es gibt ein Policy für Akademien, dass jeder Student ein eigenes E-Meter besitzen soll. Das trifft auf jede Stufe der Akademie-Kurse zu.

Es ist Sache des D of T, sicherzustellen, dass seine Studenten ihr eigenes E-Meter haben und es gemäss Policy gebrauchten.

LEHRBÜCHER

Die Technische Abteilung einer Org oder eines beliebigen anderen Teils der Organisation darf keine Bibliothek zur Verfügung stellen als Ersatz dafür, dass Studenten ihre eigenen Lehrbücher kaufen. In jeder nicht vom Staat getragenen Schule und in jeder höheren Lehranstalt oder Universität wird von den Schülern und Studenten erwartet, dass sie für ihre Kurse ihre eigenen Lehrbücher kaufen. Vor Beginn des Kurses wird ihnen gesagt, was sie kaufen müssen, und sie tun es.

Auch werden Studenten ihre Sache besser machen, wenn sie eigene Lehrbücher besitzen, da sie sie natürlich zum Nachschlagen benötigen.

Jedes Scientology-Buch auf einem Checksheet muss vom Student für den betreffenden Kurs gekauft werden. Das gilt auch für Foundation-Kurse.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.rd; Übers. : CP/AB:cp
Copyright © 1965, 1983
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HCO-POLICYBRIEF VOM 21. SEPTEMBER 1965

Allgemein nicht
wiederverviel-
fältigen

SAUBERKEIT UND ORDNUNG IN DEN RÄUMLICHKEITEN

Es ist wichtig, unser Image gegenüber der Öffentlichkeit aufrechtzuerhalten und zum Nutzen der Öffentlichkeit, der Mitarbeiter und Studenten saubere und ordentliche Räumlichkeiten zu präsentieren.

Um dies zu erreichen, muß der Inspektion Officer die folgenden Dinge tun, wenn er bei der regelmäßigen Untersuchung der Räume am Freitag auf unordentliche oder schmutzige Büros und andere Räumlichkeiten stößt:

- 1) Über die betreffende Person oder Sektion einen Ethikzettel schreiben.
- 2) Die betreffenden Sekretäre mit einem vollständigen Bericht informieren und eine Kopie davon in die Zeitmaschine geben.
- 3) Wenn das gleiche Vergehen zwei Wochen hintereinander vorkommt, einen Ethikzettel über die betreffende Person oder Sektion schreiben.
- 4) Die Namen der Schuldigen und die Art des Vergehens dem Ethik Officer berichten, so daß dieser die entsprechend erforderliche Ethikaktion unternehmen kann, damit die Aufgabe erledigt wird und die Anordnungen ausgeführt werden.
- 5) Wenn die Ergebnisse der Inspektion an die Anschlagtafel für Mitarbeiter gehängt werden, muß auch eine Liste der ausgestellten Ethikzettel und der Grund für diese Ethikzettel ausgehängt werden.
- 6) Ein Ethikzettel über ein zweites Vergehen sollte deutlich als solches gekennzeichnet sein und auch als "zweiter Vergehenszettel" ausgehängt werden.
- 7) Der Inspection Officer sollte auch prüfen, ob die Anweisungen ausgeführt wurden und das Wort "erledigt" nicht einfach als eine Befolgung hinnehmen, sondern es durch tatsächliche Beobachtung überprüfen.

Lassen Sie uns alle saubere und ordentliche Arbeitsräume halten, die Freude machen, und die Zeit damit verbringen, die Dinge ins Laufen zu bringen.

L. RON HUBBARD

LRH: ml. jl; Übers.: ES/MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 22. SEPTEMBER 1965

Allgemein nicht
wiedervervielfältigen

SCHLÜSSEL

Wenn jemand einen Schlüssel vom Schlüssel-Beauftragten erhält, muß er oder sie sofort den Erhalt im Schlüssel-Buch bestätigen.

Wenn jemand den Raum, für den er einen Schlüssel hat, verläßt, MUSS er noch am selben Tag den Schlüssel an den Schlüssel-Beauftragten zurückgeben, der dann wiederum diesen an den neuen Benutzer dieses Raumes weitergibt, der dann ebenfalls bestätigt, ihn erhalten zu haben.

Wenn ein Schlüssel-Beauftragter herausfinden sollte, daß ein Raum von jemandem übernommen wurde, der nicht bestätigt hat, den Schlüssel erhalten zu haben, wird der vorherige Schlüssel-Inhaber eine Rechnung von 10 Dollar dafür erhalten, daß er den Schlüssel nicht zur richtigen Stelle zurückgebracht hat.

Der neue Inhaber des Schlüssels wird ebenfalls eine Rechnung von 10 Dollar erhalten, weil er den Raum unerlaubterweise benützt.

Ebenfalls werden 10 Dollar in Rechnung gestellt, wenn jemand einen Schlüssel verlieren sollte.

L. RON HUBBARD

LRH: ml. rd; Übwers.:.../MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 5. MÄRZ 1965
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen

POLICY: IHR URSPRUNG

Im Webster's New World Dictionary heißt es:

POLICY: Politische Weisheit oder Gewandtheit; Diplomatie; Klugheit; Geschick. Art und Weise, zweckmäßige oder erfahrene Leitung oder Verwaltung. Jedes übergeordnete Prinzip, jeder übergeordnete Plan oder jede übergeordnete Vorgehensweise.

Die letzte Definition wird von uns benutzt.

Gemäß dem von uns benutzten "World Book Encyclopaedia"-Wörterbuch (herausgegeben von Field Enterprises Educational Corporation, Merchandise Mart Plaza, Chicago 54, Illinois, USA) ist:

POLICY: Ein Aktionsplan; Managementsystem. Praktische Weisheit; Klugheit. Politisches Geschick oder Scharfsinn. Veraltend: Die Leitung öffentlicher Angelegenheiten; Regierung.

Der Sinn, in dem wir Policy benutzen, liegt in den Richtlinien und Verwaltungsformeln, auf die wir uns geeinigt haben, um unsere Maßnahmen auszuführen und zu lenken.

Ein "Policybrief" enthält einen bzw. mehrere Policies und deren Erklärung und Anwendung.

Er wird vom Hubbard-Kommunikationsbüro herausgegeben, wurde von L. Ron Hubbard geschrieben oder (seltener) für ihn geschrieben, vom internationalen Vorstand genehmigt und ist grundlegendes organisatorisches Gesetz in Organisationen.

Ein "Policybrief" ist erst dann Scientology-Organisations-Policy, wenn er von L. Ron Hubbard geschrieben oder autorisiert wurde und vom internationalen Vorstand als Beschluß genehmigt oder durch einen allgemeinen Beschluß erfaßt ist und von einem HCO herausgegeben oder veröffentlicht wird. Wenn irgendeiner dieser Schritte ausgelassen wurde, ist es nicht Policy.

Der internationale Vorstand besteht aus drei Vorstandsmitgliedern: L. Ron Hubbard, Vorsitzender; Mary Sue Hubbard, Sekretär und Marilyn Routsong, Finanzverwaltung. Er ist der Kontrollvorstand von Scientology.

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

Der Sekretär und alle Organisationssekretäre (US und Saint Hill) oder die Assoziations-Sekretäre (Commonwealth und Südafrika) und ihre Mitarbeiter bilden die Abteilung 2 des internationalen Vorstands und aller Organisationen.

Der Finanzverwalter, Hilfs-Finanzverwalter, alle buchführenden Führungskräfte und Assistenten für Material und deren Mitarbeiter bilden die Abteilung 3 des internationalen Vorstands sowie aller Organisationen.

Policy wird für alle Abteilungen und Organisationen, wie oben beschrieben, gemacht.

Keine anderen Vorstände, Vorstandsmitglieder, einzelne Vorstandsmitglieder, Officers oder Sekretäre haben die Befugnis, Policy herauszugeben. Vorstände geben Beschlüsse heraus. Einzelne Vorstandsmitglieder oder Officers können Direktiven, allgemeine und spezielle Anordnungen herausgeben. Diese verfallen jedoch, wenn sie nicht wieder als Policy herausgegeben werden.

Andere Officers geben Verwaltungsdirektiven anstelle von Policybriefen heraus. Diese Verwaltungsdirektiven dürfen Policy jedoch nur unterstützen.

Anordnungen in Sekretariatsanweisungen des leitenden Direktors betreffen hauptsächlich personelle oder örtliche Angelegenheiten und laufen nach einem Jahr ab, falls nicht ein früheres Datum festgesetzt wurde. Sie sind in jedem Fall nach einem Jahr ungültig.

Policybriefe gelten ohne Ausnahme auf breiten Ebene für alle Organisationen und Scientologen.

Fast jede Policy ist aus praktischer Erfahrung entstanden.

Policy kann nur auf folgende Weise geändert werden: man schreibt einen vollständigen Policybrief, sendet diesen zwecks Genehmigung bzw. Ablehnung an L. Ron Hubbard.

Policies betreffen Hats, Verbindungslinien, Verfahren, Richtlinien, Gesetze und alle anderen Aspekte scientologischer Tätigkeit, ausgenommen Technologie.

Technologie ist in HCO-Bulletins enthalten.

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

Niemand sonst kann ein HCO-Bulletin herausgeben oder autorisieren.

HCO-Bulletins sind empfohlene technische Daten. Zertifikate werden auf Grund der in ihnen enthaltenen Daten verliehen; ihre Verletzung kann daher die Aufhebung des Zertifikates zur Folge haben. Das ist die hauptsächliche Vollmacht des HCO-Bulletins.

Ein HCO-Bulletin wird nur dann Policy, wenn dies in einem Policybrief so angegeben ist.

Ein Buch kann Policy werden, indem es durch einen Policybrief zu Policy erklärt wird.

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

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

Bei jeglicher Übertretung der bestehenden Richtlinien bezüglich der Veröffentlichung, Abbildung, Farbkombination oder Unterschriften von HCO-Policybriefen oder HCO-Bulletins wird ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen.

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

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

Sec EDs und HCO-Führungsbriefe sind im Grunde genommen LRH-Kommunikationslinien, werden aber auch, falls autorisiert, von Beamten des internationalen Vorstands benutzt.

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

Was nicht in einem HCO-Policybrief steht, ist nicht Policy.

HCO-Policybriefe laufen nicht aus und können nur durch spätere HCO-Policybriefe für ungültig erklärt oder geändert werden.

Kein Officer oder kein Scientology-Personal darf Policy mißachten, selbst wenn ein Antrag auf Revision vorliegt.

L. RON HUBBARD

LRH: jw. rd; Übers.: . . /MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 7. MÄRZ 1965R
Allgemeine Non- AUSGABE III
Remimeo-Ausgabe REVIDIERT AM 24. OKTOBER 1974
An die KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
öffentlichen AM 1. OKTOBER 1985
Anschlagtafeln
der Organisation
anzuschlagen

*(Die Revision vom 24.10.75 erweiterte die Verstöße auf Seite 3.)
(Korrekturen und Revisionen in dieser Schriftart.)*

HCO (ABTEILUNG 1)

RECHT

VERSTÖSSE UND BESTRAFUNGEN

Das folgende sind die Strafen, die wir schon immer mehr oder weniger benutzt haben, und die Verstöße, die üblicherweise in der Scientology als Verstöße angesehen worden sind.

Früher wurden sie nie schriftlich festgehalten oder routinemäßig durchgesetzt, und es gab keine Berufungsmöglichkeit. Diese Mängel bewirkten, daß Mitarbeiter sich über ihr Schicksal unsicher waren. Sie wußten, daß etwas vor sich ging, kannten den Grund jedoch nicht. Sie wußten, daß bestimmte Dinge mißbilligt wurden, wußten aber nicht in welchem Ausmaß. Die Strafen wurden plötzlich erteilt, ohne Warnung, was sie sein würden oder für welchen Verstoß sie verhängt wurden.

Das folgende ist daher ein Disziplinkodex, den wir fast immer mehr oder weniger benutzt haben und der jetzt für jedermann klar ersichtlich gemacht wird. Er enthält Grenzen gegen zu hohe Bestrafung und eine Berufungsmöglichkeit für jene, denen Unrecht getan wird.

Folglich wird dieser Kodex von Verstößen und ihren Strafen hiermit zu einer festen und ausdrücklichen Richtlinie.

Durch das Fehlen genau festgelegter Verstöße, Strafen und Berufungsmöglichkeiten wird jeder verunsichert und den Launen derjenigen ausgeliefert, die an der Spitze stehen.

In der Scientology gibt es vier allgemeine Kategorien von Verbrechen und Verstößen. Dies sind FEHLER, VERGEHEN, VERBRECHEN und SCHWERVERBRECHEN.

1. FEHLER. Fehler sind kleinere, unbeabsichtigte Unterlassungen oder Versehen. Dies sind Auditingpatzer, kleinere Veränderungen von Technologie oder Richtlinien; kleine Fehler in der Ausbildung; kleinere Fehler oder Unterlassungen bei der Ausführung von Pflichten; und administrative Fehler oder Unterlassungen, die nicht zu finanziellem Verlust oder einem Verlust an Status oder dem Ruf eines Vorgesetzten führen.

Fehler führen dazu, daß die Person durch Vorgesetzte berichtigt wird, einen Verweis erhält oder verwarnt wird.

Zertifikate, Klassifizierungen und Auszeichnungen dürfen nicht wegen eines Fehlers vollständig oder zeitweise aufgehoben oder herabgesetzt werden. Hat jemand einen Fehler begangen, darf er deswegen nicht versetzt, degradiert, mit einer Geldbuße belegt oder suspendiert werden. Wegen eines Fehlers darf kein Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden.

Wiederholte Berichtigungen, Verwarnungen oder Verweise durch einen Vorgesetzten können jedoch die wiederholten Verstöße aus der Kategorie von Fehlern in die Kategorie von Vergehen bringen.

2. VERGEHEN. Diese sind:

Nichtbefolgung.

Unhöflichkeit und Widersetzlichkeit.

Fehler, die in finanziellem Verlust oder in Verlust von Publikums- oder Geschäftsverkehr resultieren.

Handlungen oder Unterlassungen, die zu Statusverlust oder Bestrafung eines Vorgesetzten führen.

Nachlässigkeit oder schwere Fehler, die zu der Notwendigkeit führen, auf die betreffende Person, ihre Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, ihren Bereich oder ihre Abteilung die Emergency-Formel anzuwenden.

Wissentliche und wiederholte Abweichungen von der Standardtechnologie, von den Verfahrensweisen der Ausbildung oder von Policy.

Fortgesetzte Verbindung mit Squirrels.

Mißbrauch, Verlust oder Beschädigung von Material der Organisation.

Verschwendung von Material der Organisation.

Verschwendung von Geldmitteln.

Abänderung von übergeordneter Policy oder ihr fortgesetztes Nichtbeachten.

Beständiges oder wiederholtes Versäumnis, seinen Hat in bezug auf Dev-T zu tragen.

Sich zu weigern, eine Überprüfung am E-Meter zu erhalten.

Sich zu weigern, auditiert zu werden, wenn es von einer höheren Stelle angeordnet wird.

Einen Kurs oder eine Klasse zu stören.

Eine Versammlung zu unterbrechen.

Entdeckung einer nicht enthüllten kriminellen Vergangenheit in diesem Leben.

Die Entdeckung eines früheren Aufenthalts in einer psychiatrischen Klinik, der nicht enthüllt wurde.

Jemanden zu auditieren, der bekanntermaßen eine Quelle von Schwierigkeiten ist, oder die Familienangehörigen oder Anhänger einer unterdrückerischen Person oder Gruppe zu auditieren.

Unterlassungen, die zu Ansehensverlust oder finanziellen Verlusten führen.

Unzulänglichkeit oder Absinken der Einnahmen oder des Publikumsverkehrs in einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, einem Bereich oder einer Abteilung.

Unterstützung der Unzulänglichkeit oder des Absinkens der Einnahmen oder des Publikumsverkehrs in einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, in einem Bereich oder in einer Abteilung.

Eine direkte und rechtmäßige Anordnung eines leitenden Mitarbeiters nicht zu bestätigen, sie nicht weiterzuleiten, oder sie nicht zu befolgen.

Verstöße gegen den Auditoren-Kodex, die in der Beunruhigung des Preclears resultieren.

Nichtbefolgung des Kursüberwacher-Kodex, wenn dies zur Behinderung oder Störung von Studenten führt.

Zu einem Verbrechen beitragen.

Es zu versäumen, vor einem Komitee der Beweisaufnahme als Zeuge oder interessierte Partei zu erscheinen, wenn man persönlich vorgeladen wurde oder per Einschreiben eine Vorladung erhalten hat.

Sich zu weigern, vor einem Komitee der Beweisaufnahme auszusagen.

Gegenüber einem Komitee der Beweisaufnahme Mißachtung oder Respektlosigkeit zu zeigen, wenn man vor ihm steht.

Von einem Komitee der Beweisaufnahme benötigte Dokumente zu vernichten, oder sich zu weigern, sie vorzuzeigen.

Zurückhaltung von Beweismaterial.

Meineid auf einer unterzeichneten Aussage oder einem Formular.

Behinderung des Rechtssystems.

Ablehnung, vor einem Komitee der Beweisaufnahme die einem zugewiesenen Aufgaben zu übernehmen.

Ablehnung, seine Stimme als Mitglied eines Komitees der Beweisaufnahme abzugeben.

Schlechtes Benehmen.

Weitergabe von Daten oder Informationen an falsche Stufen oder unbefugte Personen oder Gruppen oder Weitergabe von Daten und Informationen in breitem Rahmen ohne Genehmigung.

Einen rein auf Vertrauensbasis erhaltenen Scheck (Vertrauensscheck) zu verbuchen und bei der Bank einzuzahlen.

Dienste der Organisation auf der Grundlage erhaltener Vertrauensschecks zu liefern, ohne daß der Vertrauensscheck zuerst durch tatsächlich vorhandene Geldmittel gedeckt, ordnungsgemäß verbucht und eingelöst worden ist.

Definition von „Vertrauensscheck“ – ein Scheck, von dem die Person, die ihn annimmt, weiß, daß er zum Zeitpunkt der Annahme NICHT gedeckt ist, die ihn aber dennoch aufgrund des Versprechens des Ausstellers angenommen hat, daß er zu einem späteren Zeitpunkt gedeckt wird.

Derartige Vergehen unterliegen der direkten Bestrafung durch Anordnung, und für einen Mitarbeiter ist mit der Bestrafung die Zuweisung eines persönlichen Zustandes von Emergency für die Dauer von bis zu drei Wochen verbunden und für einen leitenden Mitarbeiter die Zuweisung des persönlichen Zustandes von Emergency für die Dauer von bis zu drei Monaten.

Durch die Zuweisung des persönlichen Zustandes von Emergency reduzieren sich die Bezahlung oder die Einheiten für die jeweilige Dauer der Zuweisung um ein Drittel.

Berufung kann durch Antrag auf ein Komitee der Beweisaufnahme auf Gehaltsrückzahlung, jedoch nicht auf Schadenersatz geltend gemacht werden.

Für die gleichen Vergehen kann ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden, jedoch nicht sowohl ein Komitee der Beweisaufnahme als auch eine direkt angeordnete Strafe – nur eines von beiden ist möglich.

Wenn jedoch irgendeines dieser Vergehen zum Gegenstand eines Komitees der Beweisaufnahme wird, kann die Bestrafung für eine Übertretung dahingehend erweitert werden, daß sie die Suspendierung eines einzelnen Zertifikates und/oder einer Klassifikation (jedoch nicht mehr) oder eine geringfügige Degradierung oder Versetzung, aber keine Entlassung, einschließt. Keine dieser Übertretungen darf zu einer Entlassung durch direkte Anweisung oder durch ein Komitee der Beweisaufnahme führen.

Personen dürfen aufgrund von Vergehen nicht entlassen werden. Auch dürfen keine Zertifikate, Klassifikationen oder Auszeichnungen aufgehoben werden.

Bei Scientologen, die keine Mitarbeiter sind, oder bei Scientologen im Feld oder Franchise-Scientologen, die obige Übertretungen (ausgenommen solche, die Org-Mitarbeiter betreffen) begehen, kann ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden.

Wenn es sich um ernsthafte, wiederholte Vergehen oder um solche handelt, die in großem Rahmen für viele nachteilig sind, können die gleichen Vergehen von einer einberufenden Autorität als Verbrechen neu eingestuft werden.

3. VERBRECHEN. Hierzu gehören Verstöße, die normalerweise als kriminell angesehen werden. Verstöße, die in Scientology als Verbrechen behandelt werden sind:

Diebstahl.

Schwere Körperverletzung.

Schädliche, offenkundige und fortgesetzte Kodexverstöße, die zu großen Verstimmungen führen.

Nichtbefolgung von dringenden und wichtigen Anordnungen, die zu einem schlechten Ruf in der Öffentlichkeit führen.

Scientology oder Scientologen einer Gefahr auszusetzen.

Unterlassungen oder Nichtbefolgung, die umfangreiches Eingreifen von Vorgesetzten erfordern, Zeit und Geld kosten und mit Dev-T verbunden sind.

Es zu versäumen oder sich zu weigern, eine direkte und rechtmäßige Anordnung eines Mitgliedes des internationalen Vorstandes oder eines assistierenden Vorstandsmitgliedes zu bestätigen, auszuführen oder weiterzuleiten.

Eine potentielle Schwierigkeitsquelle sein oder werden, ohne es zu berichten oder Maßnahmen zu ergreifen.

Auditing zu erhalten, während man eine potentielle Schwierigkeitsquelle ist.

Die Tatsache, daß man eine potentielle Schwierigkeitsquelle ist, vor den lokalen Führungskräften der Scientology zurückzuhalten.

Es zu versäumen, jemanden, der eine potentielle Schwierigkeitsquelle ist, an das lokale HCO zu berichten.

Eine Zusammenkunft oder ein Treffen von Mitarbeitern, Feld-Auditoren oder Leuten aus der Öffentlichkeit zu organisieren oder zuzulassen, mit dem Zweck, gegen die Anordnung eines Vorgesetzten zu protestieren.

Wissentlich an einer unterdrückerischen Handlung beteiligt zu sein.

Einen lokalen Scientology-Titel dafür zu benutzen, die Anordnungen oder Richtlinien des internationalen Vorstandes außer Kraft zu setzen.

Befolgung illegaler Anordnungen oder illegaler lokaler Richtlinien oder von Alter-is, obwohl man weiß, daß sie von den vom internationalen Vorstand erlassenen Anordnungen oder Richtlinien verschieden sind oder ihnen widersprechen.

In einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, einem Bereich oder einer Abteilung auftretende, offenkundige und schwerwiegende Abweichungen von den Richtlinien des internationalen Vorstandes nicht auf direktem Weg zu berichten.

Als höhere Führungskraft lange Zeit vom Posten abwesend zu sein, ohne das Vorstandsmitglied, das für die betreffende Abteilung zuständig ist, darüber zu informieren.

Den Zusammenbruch einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Org oder Abteilung zuzulassen.

In einer Krisensituation, die anderweitig nicht in Ordnung gebracht wird, nicht in stellvertretender Funktion die Kontrolle zu übernehmen.

Studenten oder PCs der Organisation für eine private Provision an Auditoren außerhalb der Org weiterzuvermitteln.

Eine Position in der Organisation zu benutzen, um sich eine private Praxis aufzubauen.

Während man als Mitarbeiter angestellt ist, private Honorare dafür entgegenzunehmen, daß man Preclears von außerhalb der Organisation auditiert, private Kurse betreibt oder Studenten oder zur Organisation gehörende Preclears unterrichtet oder auditiert.

Unterschlagung.

Von Händlern oder Geschäftsleuten Provisionen anzunehmen.

Material der Organisation weiterzuverkaufen, um privaten Gewinn zu erzielen.

Eine Position in einer Organisation dazu zu benutzen, von der Öffentlichkeit, einer Firma, einem Studenten oder einem Preclear persönliche oder nicht an die Scientology gehende Geldmittel oder ungewöhnliche Gefälligkeiten zu erlangen.

Sich unbefugt als Scientologe oder Scientology-Mitarbeiter auszugeben.

Zum Ungehorsam anzustiften.

Zu einer Revolte gegen einen Vorgesetzten anstacheln.

Destruktive Gerüchte über Scientologen in höherer Stellung zu verbreiten.

Vorzugeben, man bringe in wichtigen Berichten eine verbreitete Meinung zum Ausdruck (Verwendung von „jeder-mann“), welche Entscheidungen des Vorstandes oder der assistierenden Vorstandsmitglieder beeinflussen könnten.

Die Entdeckung eines Verbrechens oder Schwerverbrechens nicht nach Saint Hill zu berichten, während man eine Voll-machtsstellung innehat oder Mitglied oder Zeuge in einem Komitee der Beweisaufnahme ist.

Sich zu weigern, Strafen zu akzeptieren, die in einer Berufungsaktion verhängt wurden.

Sich zu weigern, die Disziplin aufrechtzuerhalten.

Zu bewirken, daß ein anderer Mitarbeiter Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt wird, indem man falsche Berichte über ihn abgibt.

Einen leitenden Angestellten mit Arbeit zu überlasten, indem man seine Pflichten ignoriert.

Verfälschen der Kommunikation von einer höheren Stelle.

Verfälschung einer Telex-Nachricht oder eines Telegramms.

- Prestigeverlust oder Bestrafung eines Mitarbeiters zu verursachen, indem man falsche Berichte schreibt.
- Zu versuchen, die Schuld für die Folgen seiner eigenen Verstöße auf einen unschuldigen Mitarbeiter abzuschieben.
- Einen Mitarbeiter, der sich eines der in diesem Kodex aufgeführten Verbrechen oder Schwerverbrechen schuldig gemacht hat, vor Ahndung zu schützen.
- Die Ehefrau oder den Ehemann eines anderen zu stehlen oder zu verführen.
- Verstöße oder Unterlassungen zu begehen, die den vorgesetzten Mitarbeiter oder den Leiter der betreffenden Einheit, Unterabteilung, Organisation oder des betreffenden Bereichs einer persönlichen Gefahr aussetzen und/oder vor ein Komitee der Beweisaufnahme oder in einem Zivil- oder Strafrechtsverfahren vor Gericht bringen.
- Mutwilliger Verlust oder mutwillige Zerstörung von Scientology-Eigentum.
- Unwahre Einkaufsaufträge auszustellen, einzureichen oder anzunehmen.
- Frisieren der Buchführung.
- Eigentum der Organisation unrechtmäßig an sich zu nehmen oder zu besitzen.
- Ernste und schändliche Störungen zu verursachen, die zu Ansehensverlust führen.
- Unter Vortäuschung falscher Tatsachen Darlehen oder Geld zu erlangen.
- Über Umstände oder Vergehen hinwegzusehen, die einen Kurs, eine Sektion, eine Einheit, eine Unterabteilung, eine Organisation, einen Bereich oder eine Abteilung zum Zusammenbruch bringen können.
- Materialien oder Richtlinien der Scientology lächerlich zu machen oder sie der Verachtung oder dem Hohn preiszugeben.
- Einen Kursüberwacher oder Vortragsredner der Scientology mit Unterbrechungen, Provokationen oder Fangfragen zu belästigen.
- Den technischen Ruf eines Auditors ohne korrekten Anlaß zu schädigen.
- Sich fälschlich als leitender Mitarbeiter der Scientology auszugeben.
- Sich Zertifikate, Klassifizierungen oder Auszeichnungen der Scientology anzumaßen, die man in Wirklichkeit nicht hat, um Geld oder Kredit zu erlangen.

Verkaufen von Auditingstunden oder Kursen im voraus, die dann nicht geliefert werden, was Auditing und Ausbildungszeit betrifft (jedoch nicht Ergebnisse oder thematische Inhalte).

Die Scientology in schädlicher Weise zu verwenden.

Einen Preclear nicht Schritt für Schritt durch die Grade hinaufzubringen, sondern ihn mit hohen Stufen zu überwältigen.

Einer unterdrückerischen Person oder Gruppe Auditing zu geben oder ihr Beistand oder Erleichterung zu gewähren.

Scientology wissentlich dazu zu benutzen, sexuelle Beziehungen oder Restimulation zu erlangen.

Eine minderjährige Person zu verführen.

Nachlässigkeit oder Unterlassungen beim Schutz der Urheberrechte, eingetragenen Warenzeichen, Schutzmarken und eingetragenen Namen von Scientology.

Die Daten, Informationen oder Ausbildungs- oder Verwaltungsverfahren ohne Anerkennung des eigentlichen Urhebers herauszugeben oder fälschlich einem anderen zuzuschreiben.

Irgendwelche Scientology-Daten unter einem anderen Namen herauszugeben.

Die Unterdrückung des Wortes Scientology im Gebrauch oder in der Praxis gutzuheißen.

Die Scientology mit einer Praktik zu verbinden, mit der sie nichts zu tun hat.

Mißachtung von Verantwortung, die zu einer Katastrophe führt, selbst wenn es einem anderen gelingt, die letztendlichen Folgen abzuwenden.

Verbrechen werden dadurch bestraft, daß Komitees der Beweisaufnahme einberufen werden und dürfen nicht auf dem Wege einer Strafzuweisung durch direkte Anordnung geahndet werden. Verbrechen können zur zeitweiligen Aufhebung von Zertifikaten, Klassifizierungen oder Auszeichnungen, zu einer Herabsetzung auf einen niedrigeren Posten oder sogar zur Entlassung oder der Veranlassung einer Verhaftung führen, wenn das Verbrechen dies eindeutig rechtfertigt. Solche Strafen dürfen aber nicht einfach unmittelbar durch eine Anordnung zugewiesen werden. Zertifikate, Klassifizierungen oder Auszeichnungen dürfen wegen eines Verbrechens nicht aufgehoben werden.

4. SCHWERVERBRECHEN. Diese werden in den HCO PLs vom 7. März 1965, Ausgabe I und Ausgabe II, behandelt und bestehen daraus, daß man sich öffentlich von der Scientology abkehrt oder unterdrückerische Handlungen begeht.

Die Aufhebung von Zertifikaten, Klassifizierungen und Auszeichnungen befindet sich unter den Strafen, die für diese Art von Ver-

stoß angesetzt werden können, zusätzlich zu denjenigen Strafen, die von Komitees der Beweisaufnahme empfohlen werden.

Ein Belohnungssystem für Verdienste und gute Leistungen gibt es ebenfalls.

L. Ron Hubbard
Gründer

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen
von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:mg.gm;
Übers.:EJ/JS/HS:js:la
Übersetzung genehmigt
vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 13. März 1965
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 6. OKTOBER 1985
(Korrekturen in dieser Schriftart.)

Allgemeine
Non-Remimeo-
Ausgabe

ABTEILUNGEN 1, 2, UND 3

DIE STRUKTUR VON ORGANISATION

WAS IST POLICY?

Der einzige Grund, warum Leute gute Policy bekämpfen, liegt darin, daß sie zu dumm sind oder in einer Organisation zu unerfahren sind, um sie zu verstehen. Da sie nicht imstande sind, sie zu begreifen, geben sie sich nicht einmal die Mühe, es zu versuchen. Sie übergehen Wörter, sie sehen die Gründe nicht, sie stellen sich Situationen anders vor und können sie generell nicht begreifen. Daher versuchen sie, Policy nicht zu verwenden, oder denken sich ihre eigene aus. Leute mit einer schlechten Studiervergangenheit können Policy nicht begreifen. Denn auch Policy folgt den Regeln des Studierens.

Setzen Sie daher eine Person mit schlechter Studiervergangenheit nie auf einen wichtigen Führungsposten. Sie kann Policy 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 Unterabteilungsschema aufzustellen 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 irgendwie nützlich 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 improvisieren müssen, und wo gerade ihre Unfähigkeit, irgend etwas zu akzeptieren, sie auch dazu veranlaßt, Niederlagen und Enttäuschungen zurückzuweisen. Ihre Unfähigkeit, eine Situation zu erfassen, ist oft von Vorteil, wenn Tapferkeit erforderlich ist. Das entbindet uns jedoch nicht von der Pflicht, sie fähiger zu machen, und wenn sie dann älter und erfahrener werden, werden sie auch tapfer und schnell und werden Policy befolgen.

Beim Befolgen von Policy kommt es darauf an, daß man Situationen begreift und Policy gut genug kennt, um die richtige Policy auf die richtige Situation anzuwenden – wo keine Policy zutrifft, kann eine erfahrene, gewandte Person leicht die Idee der allgemeinen Policy erweitern, damit sie zutrifft, da sie weiß, daß es nicht behandelt ist.

Die schwerfällige Person hat niemals auch nur grundlegende, allgemeine Policy begriffen, und kann also - egal, ob sie mit gewöhnlichen oder ungewöhnlichen Situationen konfrontiert wird - keine zutreffende Policy für irgend etwas finden und handelt daher auf irgendeine herkömmliche Weise.

Andererseits muß Policy großer Einsicht und Vertrautheit mit den Tatsachen entspringen, um angemessen und nützlich zu sein. Richtlinien von Regierungen werden gewöhnlich von Beamten geschrieben, die nie einen in Wut abgefeuerten Schuß gehört haben. Daher sind fast alle derzeitigen Richtlinien der Regierung völliger Unsinn. Niemand kann sie anwenden, da sie nirgends passen und bloß jeden in Schwierigkeiten bringen. Daher kann ein gewandter Mensch mit gutem Urteilsvermögen in dem Bereich und in der wirklichen Situation allein dadurch zurechtkommen, daß er seine eigenen Policies und Einsichten befolgt. Das kann man leicht mit einer schwerfälligen Person verwechseln, die gegen Policy, die gut ist, handelt.

Aber sogar stumpfsinnige Policies verschaffen allgemeine Übereinstimmung als Grundlage der Koordination für die Arbeit, und so geschieht etwas in größerem Maßstab. Auf jedem Posten individuelle Policy zu machen - das ist die Definition von Chaos. Somit ist schlechte Policy gewöhnlich wirksamer als individuelle Policy und kann stärkere Organisationen schaffen.

Brillante, auf Erfahrung begründete Policy kann natürlich den Aufschwung von Organisation verursachen.

Wir schließen also daraus, daß wir dort handeln müssen, wo wir eine Person ständig off-policy arbeiten sehen und wo dies ein Bereich war, der gut lief, als er on-policy war.

Wo ein großer Organisierungsbereich vorhanden ist, müssen wir funktionierende Policy haben, die befolgt wird. Denn einfach durch Mangel an Policy - sei sie gut oder schlecht - und durch mangelnde Befolgung bleiben wir definitionsgemäß klein.

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

WENN GUTE ODER SCHLECHTE POLICY VORHANDEN IST, DIE NICHT BEFOLGT WIRD, ERGIBT DIES CHAOTISCHE UNTERABTEILUNGEN ODER ORGS UND VERURSACHT EIN KLEINERWERDEN.

GUTE POLICY, DIE AUF WIRKLICH ERLEBTE SITUATIONEN GEGRÜNDET IST UND BEFOLGT WIRD, ERGIBT EINE EXPANDIERENDE UNTERABTEILUNG, ORG ODER ZIVILISATION.

Je kleiner die Org, die Einheit oder die Unterabteilung ist, um so weniger Policy wird benötigt. Umgekehrt, je weniger Policy verwendet wird, um so kleiner wird die Org, die Einheit oder die Unterabteilung sein.

Wenn Policy verfügbar ist, kann man immer mit Sicherheit annehmen, daß Nicht-Expansion das direkte Ergebnis davon ist, daß diese Policy unbekannt bleibt oder nicht befolgt wird. Die Schritte, die man unternehmen muß, sind daher folgende:

Expansionsformel:

1. BESCHAFFEN SIE GUTE POLICY.
2. SORGEN SIE DAFÜR, DASS MAN SIE SICH LEICHT ANEIGNEN KANN.
3. STELLEN SIE ENERGISCH SICHER, DASS SIE BEFOLGT WIRD.

Dies ist die umfassendste, mögliche Formel für Expansion.

Einträgliche Expansion einer Einheit, einer Unterabteilung, einer Organisation, einer Firma, eines Reiches oder einer Zivilisation beruht völlig darauf, daß die obige Formel angewendet wird.

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

Das gilt für alles, sogar für eine Person, aber je größer die Anzahl der beteiligten Personen ist, desto strikter muß sie befolgt werden.

Je größer die betreffende Aktivität ist (je mehr Leute mit ihr zu tun haben), desto größer kann der Schaden sein, der aus dem Nichtbefolgen von Policy entsteht.

Die Orgs oder Firmen, deren Expansion auf rätselhafte Weise angehalten wird, brauchen daher mehr Policies oder leichter zugängliche Policy oder sie müssen energischer fordern, daß sie befolgt wird.

Policy ist eine leitende Sache. Sie setzt sich aus Ideen zusammen, die ein Spiel schaffen, aus Verfahren, die bei verschiedenen Vorfällen befolgt werden müssen, und aus Dingen, die jemanden von Abweichungen abschrecken.

Die grundlegende Policy einer Aktivität muß das Definieren und Empfehlen einer erfolgreichen, wünschenswerten, grundlegenden Zielsetzung sein.

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 diese Policy als das leitende Prinzip hinter allen anderen Policies steht und wenn diese wiederum aus Erfahrung entwickelt werden, bekannt gemacht und befolgt werden, dann könnten seltsamerweise nicht einmal neue Erfindungen oder neue Philosophien des Staates 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 jene, die ihn von Washington aus führten, nicht bloß 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 rohen Statistiken „guter Marine-Aktivitäten“ ausgewählt worden. Sie wurden an einer Akademie ausgebildet, wo die Grundprinzipien „guter Marine“ und die rohen Statistiken in bezug auf Personal nicht verwendet wurden, um einen Direktor für die Akademie oder Instruktoren auszuwählen. Daher hörten King, Nimitz und Short als Admiräle auf die aktuellen politische Gerüchte oder Launen (da sie nur in politischer, nicht in Marine-Policy sattelfest waren), und ließen so Pearl Harbour geschehen. Wie? Ihre eigenen Lehrbücher besagten: „Während Verhandlungsperioden mit einem gegnerischen Staat sollte sich die Flotte auf See – in unbekannter Position – 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 alle an Land gehen lassen, nachdem er all seinen Leuten ein volles freies Wochenende gegeben hatte; er hatte angeordnet, daß die gesamte Munition wegen einer bevorstehenden Inspektion des Admirals unten im Schiff verstaut werden sollte. So konnte Pearl Harbour geschehen. Aber haben die Menschen daraus gelernt? Nein. Es stimmt, daß Short, obgleich er nach Befehlen aus Washington handelte, vom Posten entfernt und schließlich vor ein Kriegsgericht gestellt wurde. Aber King und Nimitz übernahmen die ganze Marine für mehr als vier betrübliche Jahre, mit dem Motto „Befördere nach politischer Laune“ und „Welche Policy?“, wobei eine Schlacht nach der anderen verloren wurde, bis die Luftwaffe den Spieß umdrehte und schließlich die Armee und die Atombombe den Krieg beendeten. Jetzt ist von der Marine wirklich nichts mehr übrig. 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 grundsätzliche Zielsetzung nicht klar ausgedrückt hat, b) ihre Leute in der Policy, die sie hatte, nicht gut ausbildete, c) sich von politischer Meinung herumstoßen ließ, d) ihre Offiziere aufgrund von Gerüchten, Intrigen und sozialem Auftreten auswählte und e) ihre Lehrbücher vergessen hatte, als eine Krise drohte. Das Ergebnis: ein langer Krieg, jetzt eine Marine, die gar nichts hat – Offiziere, die sich unter die Mannschaft mischen, Schiffe auf dem Schrottplatz. Hätte die Marine ihre Aufgabe 1941 erfüllen können? Ja. Wenn ihre ursprünglichen Policies 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 nach Policy gehandelt. Die Flotte wäre während der Verhandlungen auf See gewesen, und der Schlag auf Pearl Harbour hätte die Japaner vernichtet. Die Flotte wäre da gewesen, um die Japaner in ihren eigenen Häfen zu schlagen. Der Krieg mit Japan hätte vielleicht in den ersten 6 Wochen beendet werden können. Es geht nicht dar-

um, 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 seinen oder ihren Einflußbereich ausdehnt, muß eine formulierte GRUNDLEGENDE ZIELSETZUNG vorhanden sein.

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

Ohne eine solche Idee - sei sie ausgedrückt oder nicht - kann ein Wesen, eine Organisation oder eine Gruppe nicht wachsen, sondern sie schrumpft oder wird schwach - in diesem Universum kann nichts lange in einem Zustand bleiben, der sich nicht verändert. Wenn eine potentiell erfolgreiche grundlegende Zielsetzung gegeben ist, die für das Wesen, die Organisation oder die Gruppe akzeptabel ist, dann kann man POLICY formulieren.

POLICY ist eine Regel, ein Verfahren oder eine Richtschnur, die es der GRUNDLEGENDEN ZIELSETZUNG erlaubt, Erfolg zu haben.

Die grundlegende Zielsetzung verläuft durch die Zeit. Wenn sie behindert, wenn 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 ständig überwunden werden.

Ein Wesen, ein Organismus, eine Organisation, eine Gruppe, Gattung oder Rasse lernt gewisse Lektionen beim Fördern der grundlegenden Zielsetzung oder beim Überwinden von Herausforderungen gegenüber der grundlegenden Zielsetzung. Gewisse Verfahren oder Handlungsabläufe, 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 Policy ausgezeichnet.

Diejenigen, die beim Unterstützen der grundlegenden Zielsetzung erfolglos waren, wurden zu schlechter Policy.

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

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

Daher stammt Policy aus erfolgreicher Erfahrung, die die grundlegende Zielsetzung fördert, indem sie Opposition und Feinde überwindet, Ablenkungen beendet und die grundlegende Zielsetzung fließen und sich ausdehnen läßt.

Festgehaltene Policy, die unabhängig von Erfahrung in ähnlichen Situationen ausgedacht wurde, ist entweder das Ergebnis großer Voraussicht und erfolgreich, oder sie ist einfach Dummheit, da sie Situationen zu handhaben versucht, die niemals existieren werden, oder wenn sie existieren, jedoch unwichtig sind.

Policy, die nur auf schlechten, unbestätigten Gerüchten basiert, die die wirklich bestehenden Zustände widerspiegeln mögen oder auch nicht, oder Policy, die festgelegt wurde, weil eine an sich selbst interessierte Person oder Minderheit darauf bestand, ohne den Rest der Gruppe zu berücksichtigen, ist deswegen sehr zerstörerische Policy, weil sie einfach den tatsächlich bestehenden Zuständen nicht entspricht und somit selbst die grundlegende Zielsetzung behindern oder von ihr ablenken kann. Ein Beispiel dafür ist die Gesetzgebung von ansonsten nicht informierten Gesetzgebern, die aufgrund von Interessengruppen, Aufständen von Minderheiten oder die einfach aufgrund von Sensationspresse handeln, die nicht Gesetzgebung anstrebt, sondern nur den Appetit eines katastrophenhungrigen Publikums zu stillen sucht.

Wenn schlechte Policy oder Gesetze oder Handlungen, die mehr auf Gerüchten als auf nackten Tatsachen beruhen, zu häufig oder zu allgemein werden, dann wird die grundlegende Zielsetzung eines Wesens, einer Organisation oder einer Gruppe selbst abgelenkt, unterdrückt und vergessen, und das Resultat ist Schrumpfung, Machtverlust, Tod und Vergessenheit. Obwohl es oft zu spät ist - wenn schlechte Policy oder Gesetze von Interessengruppen an der Tagesordnung waren -, sie alle aus den Büchern herauszustreichen und die grundlegende Zielsetzung wieder auszugraben, kann das Hinwegfegen unrealer, unanwendbarer und hinderlicher Gesetze und Policies, 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 (an Stelle von allgemeinen Begriffen und untergeordneten Zielsetzungen) muß von einem Wesen, einer Organisation, einer Gruppe, einer Rasse oder Gattung unternommen werden. Solch eine Aktion muß jedoch sorgfältig durchgeführt werden, wobei man allein die Gesetze oder Regeln wählt, die nur aufgrund von Interessengruppen oder seltenen Feinden entstanden sind oder nicht von Erfahrung abgeleitet wurden. Und bevor man irgendeine Policy 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 es „aus irgendeinem Grund so weit gebracht hat“.

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 Aktion oder das Verfahren des Teils vom Ganzen verstärken, näher bestimmen und/oder beschreiben, und zwar auf kurze und knappe Weise, um ihre Funktion, die grundlegende Zielsetzung zu unterstützen, aufrechtzuerhalten. Man könnte sie ebenso als die ZIELSETZUNG EINES TEILS DES GANZEN bezeichnen, oder in unserem Fall, als die Zielsetzung eines Postens, einer Einheit, einer Unterabteilung oder einer Org mit einer speziellen Funktion. Wenn man von ZIELSETZUNG des eigenen Hats oder der Sektion, der Einheit, der Unterabteilung, Org oder der Abteilung hört, dann hat man es mit der UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNG eines Teils des Gesamtorganismus zu tun, der für die Förderung der GRUNDLEGENDEN ZIELSETZUNG der Bewegung höchst wichtig ist. Tatsächlich mag jemand die GRUNDLEGENDE ZIELSETZUNG überhaupt nicht kennen, sondern nur die UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNG seines eigenen Hats, seiner Sektion, Einheit oder Unterabteilung. Wenn er jedoch die verschiedenen UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN einiger Hats oder Sektionen studieren würde, könnte er wahrscheinlich die UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNG der Unterabteilung herausfinden. Wenn er die verschiedenen UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN der Unterabteilungen einer Org studiert, könnte er wahrscheinlich die GRUNDLEGENDE ZIELSETZUNG des gesamten Wesens, der Organisation oder der Bewegung vermuten. Wenn man durch das Studium der UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN keine größere ZIELSETZUNG ausfindig machen kann oder unfähig ist, diese einer größeren ZIELSETZUNG zuzuordnen, dann studiert man natürlich eine desorganisierte Bewegung.

Man kann eine UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNG (natürlich nur vorsichtig) ändern oder Teile mit neuen UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN hinzufügen, und dadurch erreichen, daß eine Bewegung a) unbeeinflusst bleibt, b) im Bereich erweitert wird oder c) in Größe und Einfluß vermindert wird.

Man kann bis zu einem gewissen Grad mehr und mehr Policies hinzufügen, was nur durch die Fähigkeit beschränkt ist, sie bekannt zu machen, und eine Organisation oder Bewegung a) unbeeinflusst lassen, b) ihr erhöhte Bereitschaft geben, Notfällen zu begegnen, oder c) sie lahmlegen. Die Weisheit der Policy 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 sollte. Voraussicht spielt eine große Rolle bei der Formulierung einer UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNG oder einer Policy. Beide sind nie das alleinige Produkt von Zufall oder Erfahrung; sie können tatsächlich zu 80% aus weiser Voraussicht und zu 20% aus Erfahrung bestehen, und trotzdem gute, brauchbare UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNGEN oder Policies sein. Die Wissenschaft des 20. Jahrhunderts versuchte, die Weisheit völlig zu vernachlässigen, und Menschen und Organisationen wurden ohne irgendwelche UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN erzogen oder entwickelt, und alle Policies wurden entweder von Beamten, Lehrern

oder Gesetzgebern entwickelt, die in keinem Teil des Lebens Erfahrung hatten, oder die Policies wurden nur früherer Erfahrung entnommen, ohne jegliche Verfeinerung durch Weisheit. In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts waren die Mißerfolge von Regierungen, Systemen und Völkern sehr zahlreich und die Kriege häufig und sinnlos.

Persönliches, staatliches, organisatorisches oder soziales Chaos kommt davon, daß Teile ohne gut definierte UNTERGEORDNETE ZIELSETZUNGEN hinzugefügt und Policies durchgesetzt werden, die auf Gerüchten oder auf Daten reiner Theoretiker aus Elfenbeintürmen beruhen, oder die von einer verantwortungslosen Presse herkommen oder aus den Köpfen eigene Interessen verfolgender Gesetzgeber in raucherfüllten Räumen kommen. Eine Studie darüber, wie Interessengruppen, Beamte, Theoretiker, verantwortungslose Presse und ordnungsgemäß gewählte, aber vollständig unauerlesene und ungebildete Gesetzgeber Individualismus, Staaten, Unternehmen, Zivilisationen und Völker zerstörten, ist nur eine Studie darüber, wie man nicht organisiert und überlebt und wie man alle grundlegenden und untergeordneten Zielsetzungen und alle erfolgreichen Policies ignoriert, fallen läßt und unglaubwürdig macht. Es war eine Szene von unbeschreiblichem Chaos, die einen mit Protest und Entmutigung erfüllte. Wenn es einen falschen Weg gab, Dinge zu tun, war er an der Tagesordnung, und die Jugend verfiel in völlige Apathie, Ziellosigkeit und ein Dahintreiben; und die Welt begann, jeden Tag ein bißchen zu sterben, die Nervenheilstätten wurden überflutet, und das Leben hörte ganz auf, Spaß zu machen. Die Dinge sind nicht immer so und müssen tatsächlich nicht so sein.

Falsches Management oder falsches Regieren von einem selbst, einer Organisation, einer Gruppe oder eines Staates besteht also darin zu versagen, die GRUNDLEGENDE ZIELSETZUNG zu fördern, darin, die UNTERGEORDNETEN ZIELSETZUNGEN nicht zu begreifen oder festzulegen; es besteht darin, die Policies nicht zu erproben und zu formulieren, die erfolgreiche Ideen oder Handlungen stärken, die die grundlegenden und die untergeordneten Zielsetzungen fördern und die Ideen und Handlungen behindern, die sie verlangsamten, und es besteht darin, die wirklichen Feinde oder Gegner nicht zu erkennen und zu versäumen, erfolgreiche Kampagnen ihrer Handhabung zu planen und durchzuführen. Wenn ein Individuum, eine Gruppe, eine Organisation, ein Staat, eine Zivilisation, eine Rasse oder Gattung in einer dieser Handlungen versagt, wird sie wanken, versagen und sterben.

Indem man die grundlegende Zielsetzung erkennt, sie durch die untergeordneten Zielsetzungen für die Teile des Ganzen ergänzt, indem man die erfolgreichen Policies lernt und durchsetzt und 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 jene Aktionen bestraft, die hemmend wirken, wird ein Individuum, eine Gruppe, eine Organisation, eine Zivilisation, eine Rasse oder Gattung überleben, sich verbessern und auf immer höheren Ebenen leben.

Das Spiel des Lebens hat die Formel: eine grundlegende Zielsetzung und ergänzende untergeordnete Zielsetzungen zu haben und zu fördern.

Dies wird durch die Formel von Policy erreicht, die aus folgendem besteht:

1. erfolgreiche Ideen, Handlungen und Verfahren, die die grundlegende Zielsetzung fördern und ihre Opposition stoppen, zu erdenken, zu erkennen, zu testen und zu kodifizieren;
2. daraus, diese Policies bekanntzumachen und dafür zu sorgen, daß sie in größerem oder kleinerem Maße verstanden werden; und
3. zu erreichen, daß diese Policies befolgt werden.

Wenn laut Punkt 3 Policy befolgt werden muß, dann muß Disziplin herrschen, aber noch wichtiger, es muß Wege geben, Personal nach anderen Kriterien auszuwählen als aufgrund vager Gerüchte oder sozialem Auftreten.

Personal darf nur nach rohen Statistiken, die von umfassenden, Zahlen enthaltenden Daten unterstützt sind, ausgewählt werden. Sind die rohen Daten gut, so nimmt man an, daß die grundlegende Zielsetzung gefördert wird, da sie Erfolg hat. Die rohen Daten enthalten bereits eine Tendenz, da sie eine komprimierte Aussage über den Erfolg grundlegender Policy enthalten. Die Person also, die gute rohe Daten aufweist, muß die grundlegende Zielsetzung gefördert haben und muß daher entweder ein sagenhaftes Genie beim Erfinden von Ideen sein, die die grundlegende Zielsetzung fördern, oder sie muß ein Hexenmeister darin sein, Policy zu kennen, anzuwenden und zu befolgen. In jedem Fall ist sie alle Diamanten von Kimberly wert.

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

Wenn die Person ein sagenhaftes Genie beim Erschaffen von Policy ist und nicht genug Fehler gemacht hat, um ihre erfolgreichen rohen Daten zu vermindern, und ansonsten on-policy geblieben ist, so daß die Effektivität der Leute um sie herum nicht geschmälert wurde, wird sie schließlich auf eine Ebene aufsteigen, wo man Policy macht - und die ganze Organisation wird profitieren. Ebenso wird eine Person, die Policy begreift, ihr sehr gut folgt und die grundlegende Zielsetzung gut fördert und sehr fähig ist, früher oder später einen Vertrauensposten erhalten. Dieser

Posten dient als Schutz gegen umfassende Veränderungen, 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 nie dort ankommen, wenn die Verantwortlichen zu ihrer Beurteilung je etwas anderes als Statistiken verwenden. Ihr Erfolg allein wird genügend Intrigen hervorbringen, um diese oberen Schichten gegen sie zu beeinflussen, wenn diese höheren Schichten jemals Fragmente von Gerüchten oder Meinungen im Umgang mit Personal verwenden.

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

Der „Stand“ einer Person, das „Resultat ihrer Tests“, die „Prüfungsnote“ – sie alle sind nutzlos bei der Entscheidung eines Vorgesetzten, wen er befördern will und wen er übergehen soll. Seine Entscheidung wird genau in dem Verhältnis falsch sein, in dem er zulässt, daß Meinungen hineinspielen und rohe Daten ausfallen.

Meinungen in die Personalauswahl hineinzutragen ist ein Studium darüber, „wie verrückt man werden kann“. Wieviel Alkohol ein Mann vertragen kann, wie akzeptabel seine Frau in der Gesellschaft ist, sein Atem und sein Geschmack bei der Auswahl von Krawatten – das alles sind Daten, die überhaupt nichts mit der Sache zu tun haben. Denn wie weiß jemand an der Spitze wirklich, wie die Umgebung jetzt unten aussieht? Vielleicht ist im herrlichen Musik- und Aufsichtsratsaal ein rosa Schlips, ein schnurrendes Weib und endlose Trinkfähigkeit erforderlich, aber ist es das Milieu der Organisation? Nein, das ist es nicht. Vielleicht erfordert das Milieu der Organisation eine Allergie gegen Alkohol, eine völlige Hure als Frau, „überwältigenden Atem“ und signalfarbene Krawatten. Und vielleicht wird es morgen auf einem zukünftigen Niveau des Vorstandes auch verlangt! Die Welt ändert sich, sie wird nicht weicher. Nur einige Leute werden es.

Die psychiatrischen und die Schultests werden beide von Leuten in Elfenbeintürmen erdacht und durchgeführt, die wiederum keinen Kontakt mit der wirklichen Umgebung der Organisation haben. Obgleich 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, kochen sie eine Menge Karrieren. Indem man „Eierköpfe“ (wirklichkeitsfremde In-

HCO PL 13.3.65
korr. u. wiederhrsg.
6.10.85

- 11 -

tellektuelle) auf Posten setzt, kochen sie viele Teile einer Org, wenn nicht die ganze Sache. Sie haben einen gewissen Wert beim Bestimmen, wie schnell oder wie langsam jemand ist; aber die Zustände sind zu unreal und die Notwendigkeitsstufe einer wirklichen Notlage in der Umgebung fehlt. Es ist wie ein Flugzeugabsturz, der künstlich im Bett hergestellt wird. Es gibt keinen Aufprall. Somit sind es armselige, gekochte Daten (wenn auch nicht die schlimmsten).

Vielleicht erfordert das Arbeitsmilieu einen dummen Burschen, der zu langsam ist, um bei furchterregender Zukunft in Panik zu geraten! Der aber geschickt genug ist, um zu sehen, welche Policy zutrifft. Wenn Menschen mit geringer Erfahrung sich dafür qualifizieren können, die Welt zu leiten, dann können sie danach nur Tests geben, die empfehlen, wer sie leiten sollte.

Nur Statistiken, die Aktion und Leistung darstellen, sind gerechte Fähigkeitstests, die zeigen, wer befördert werden und wer hinausgeworfen werden sollte.

Demzufolge ist nur diejenige Organisation gesund, IN DER JEDE AKTIVITÄT statistisch erfaßt werden kann.

Wenn Sie etwas neu organisieren wollen, müssen Sie dabei im Auge behalten, ob dieser Posten (diese Unterabteilung oder Abteilung) statistisch erfaßt werden kann. 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 ungerrecht, und es ist nicht möglich, gute Führer oder Arbeiter auszuwählen, und sie setzen sie der Enturbulation durch die Faulen oder durch jene aus, die andere Philosophien verfolgen.

Wenn Sie irgendein anderes System verwenden, werden Leute befördert oder hinausgeworfen aufgrund von Gerüchten, Verleumdungen oder allgemeiner Prahlerei, und all diese Arten bringen nur Nachteile. Verwendet man eines dieser Systeme, so zerstört man Reiche. Jede große Zivilisation, die starb, starb aufgrund von Meinungen oder Gerüchten, die die Hauptgründe für Personalveränderungen waren.

Es ist jedem anständigen Mitarbeiter gegenüber unfair, eine Org zu haben, die nicht nach relativen Einnahmen, nach Arbeit oder Verkehr 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 ständig jene, die an der Spitze sind. Wenn das geschieht, ist das System nutzlos. Nur durch Zufall gehen 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 dies 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 Wieviel und Wiewenig von oben bis unten völlig durchleuchtet werden kann, kann individuelle Leistung belohnt und individuelles Ärgernis ausgemerzt werden.

REALITÄT

Die Realität von Policy, in Befehlen und Ratschlägen, hängt entweder von großer Einsicht oder von großer Erfahrung ab. Kombiniert man beides, ergibt dies großen Erfolg.

Aber wie groß auch die Einsicht sein mag – die tatsächlichen Zustände zu betrachten ist ein höchst wichtiger Schritt, um sie zu lösen. Lösungen aus der Distanz, die nicht auf Erfahrung oder genauer Inspektion beruhen, sind zumeist unreal.

Deshalb sollten niemals Befehle erlassen werden, ohne Erfahrungen, ohne Daten und ohne Einsicht. Daten stammen aus der Tabellarisierung von Handlungen oder Mengen in Organisationen. Erfahrung stammt von der Arbeit in ähnlichen oder vergleichbaren Situationen. Einsicht kommt aus der Fähigkeit zu beobachten, kombiniert mit dem Mut zu sehen und dem Verstand zu erkennen, ohne jeden Gedanken an persönliche Wichtigkeit.

Die gesündeste Führung kommt daher von einer sehr ausgedehnten Erfahrung und intimen Kenntnis dieser oder ähnlicher Umstände. Einer Führung, die das nicht hat, wird Urteilsvermögen fehlen.

Führung über eine Entfernung ist am besten, wenn sie selbst in ihrer Umgebung mit denselben Problemen zu tun hat. Daher muß eine entfernte Führung ähnliche organisatorische Probleme und ähnlichen Verkehr in ihrer Nähe haben, wie er an dem entfernten Punkt existiert. Dann geschieht die Verständigung schnell und die Lösungen sind real.

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

Probleme zwischen Geschäftsführung und Arbeiterschaft stammen aus der Kommunikationsformel: „Ursache – Entfernung – Wirkung, mit Absicht bei der Ursache, Aufmerksamkeit bei der Wirkung, und Duplikation.“ Ein Vorstandssaal ist keine Maschinenwerkstatt. Die Maschinenisten versuchen, den Vorstand zu duplizieren, oder sie weigern sich, das zu tun. Wenn sie dabei versagen, weigern sie sich immer. Also kann nur eine produzierende Org mit ähnlichem Schema eine produzierende Org befehligen.

Die befehligte Org wird immer versuchen, dem Schema der befehlenden Org zu folgen und zu duplizieren, woraus ihrer Meinung nach die befehlende Org besteht. An allen Punkten von Nicht-Duplikation besteht große Spannung. Diese Spannung stammt aus dem Bemühen zu duplizieren. Wenn es vereitelt wird, werden Schwierigkeiten und Brüche an diesem Punkt entstehen. Wenn die untergeordnete Org unfähig ist, das zu duplizieren, woraus ihrer Meinung nach die übergeordnete Org besteht, dann erleidet sie einen ARC-Bruch größeren oder kleineren Ausmaßes. Die Arbeitsmuster, die Autorität der Vorgesetzten, die Kommunikationslinien - sie alle müssen ähnlich sein. Die Größe ist dabei nicht wichtig, jedoch das Arbeitsmuster der Org. Wenn die untergeordnete Org irgendeine Hoffnung hat, je die Größe zu erreichen, und wenn die Zielsetzungen, die Arbeitsmuster und die Policies dieselben sind, dann genügt das. Das ARC wird hoch bleiben, die Durchführung wird gut sein, und Expansion ist somit gesichert, vorausgesetzt natürlich, daß die grundlegende Zielsetzung von vornherein gut ist.

EXPANSION

Um eine Org oder ihre Tätigkeit zu expandieren, ist es bloß erforderlich, die Expansionsformel zu kennen - vorausgesetzt, daß eine gute grundlegende Zielsetzung gegeben und ein Gebiet vorhanden ist, in das man expandieren kann:

RICHTEN SIE EINEN KANAL DARAUF, ETWAS ZU ERREICHEN, SETZEN SIE ETWAS AUF DEN KANAL, BESEITIGEN SIE ABLENKUNGEN, HINDERNISSE, NICHTBEFOLGUNG UND OPPOSITION.

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

EINE GRUNDLEGENDE ZIELSETZUNG ZU HABEN UND IHR ZU FOLGEN.

Expansion ist somit eine Steigerung des Lebens (als Tätigkeit verstanden). Um das Leben zu steigern und die Tonstufe zu erhöhen und die Aktivität zu erhöhen, braucht man bloß die Expansionsformel auf das Leben anzuwenden. Räumen Sie die Hindernisse, die Nichtbefolgungen und die Ablenkungen aus dem Weg der grundlegenden Zielsetzungen, und vermindern Sie die Opposition, und das Individuum oder die Gruppe oder die Org werden lebendiger erscheinen - und sie werden tatsächlich lebendiger sein.

Alles, was ein leitender Angestellter tun muß, um einen Teil oder die ganze Org zu expandieren, besteht darin: die grundlegende Zielsetzung zu erahnen, die untergeordneten Zielsetzungen zu erkennen oder herauszugeben und ein Gebiet zu bestimmen, in das man expandieren kann. Dann muß er die Ablenkungen, Hindernisse und die Nichtbefolgungen bezüglich der grundlegenden Zielsetzungen und der untergeordneten Zielsetzungen beseitigen, und er muß etwas auf die Kanäle setzen, das die bestehenden Impulse vergrößert, und so wird die Expansion beginnen. Er wird in dem Maß erfolgreich sein, wie die grundlegende Zielsetzung gut ist und die untergeordneten Zielsetzungen real und die Policies aus wirklicher Erfahrung gewonnen

sind; die Policies müssen von Leuten interpretiert werden, die derzeit ähnlichen Problemen gegenüberstehen.

Durch diesen Prozeß – also durch das Beseitigen von Hindernissen, Ablenkungen und Nichtbefolgungen – kann die Expansion so beschleunigt werden, daß sie alle feindlichen Bemühungen überwältigt, die versuchen, sie im Zaum zu halten. Das Ergebnis ist, was die Schnelligkeit der Expansion betrifft, äußerst erfreulich. 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, oder die der Opposition helfen, oder die die grundlegende Zielsetzung oder die untergeordnete Zielsetzung unterdrücken, oder für diejenigen, die anscheinend Policies oder Befehle nicht lernen oder befolgen können. Disziplinierung darf nur auf das obige gerichtet werden, und wo sie ziellos ist oder wo sie nicht dazu dient, zu kanalisieren, ist sie selbst eine Ablenkung oder ein Hindernis und wird Nichtbefolgung hervorrufen. Aber wenn sie völlig fehlt, so wird der Kraft erlaubt, umherzuirren, und es kommt zu keiner Expansion. Disziplinierung muß präzise, bekannt, einheitlich angewandt und unvermeidlich sein, wenn die Regeln gebrochen werden. Diejenigen, die ihre Arbeit tun, begrüßen sie, da sie ihnen hilft, andere davon abzuhalten, sie bei ihrer Arbeit, bei ihrem Handeln oder bei der Befolgung zu stören oder sie zu hindern, ihren Job zu machen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie der
Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:jw.rd.gm;
Übers.:ST/LB/HS/LA:rg/la:js/la
Übersetzung genehmigt
vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 17. MÄRZ 1965
AUSGABE II
Wiederver- KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
vielfältigen AM 5. OKTOBER 1985

(In Punkt 6 und 9 wurden gewisse Wörter betont.)
(Korrekturen in dieser Schriftart.)

HCO (ABTEILUNG 1)
RECHTSPRECHUNG
MITARBEITER-HAT

**DIE RECHTE EINES MITARBEITERS, STUDENTEN UND
PRECLEARS BEZÜGLICH RECHTSPRECHUNG**

1. HCO ist die Rechtsbehörde der Scientology und der Scientologen, zusätzlich zu anderen Funktionen.
2. Alle Angelegenheiten von interner Rechtsprechung in Organisationen, Komitees der Beweisaufnahme und Beschwerden werden einem Angestellten des HCO übergeben, der auf dem Org-Board angezeigt ist.
3. Alle Scientologen und Mitarbeiter stimmen, indem sie die Posten oder Mitgliedschaft annehmen, damit überein, an den HCO-Kodizes festzuhalten. Diese beinhalten die Rechts-Kodizes.
4. HCO-Recht wird auf die gesamte Scientology und auf alle Scientologen angewandt.
5. Wenn wir von legalen Angelegenheiten sprechen, meinen wir Recht und Rechtsbehörden außerhalb, wie z.B. Rechtsanwälte, Zivilgerichte, Klagen, Verträge und Körperschafts- und Urheberrechtssachen. Das fällt unter Abteilung 3.
6. Wenn wir von RECHT sprechen, meinen wir HCO, Abteilung 1, interne Angelegenheiten, wie z.B. Komitees der Beweisaufnahme, interner Vollzug und Disziplin. Scientology-Recht schützt die Rechte der Scientologen, verhindert Ungerechtigkeit, verhindert launenhafte Bestrafung und bringt Ordnung. Vor dem Bestehen der Rechtsregeln war die Disziplin unangemessen und oft ungerecht. Die HCO-Kodizes verbesserten dies, indem sie Verstöße und Strafen bekannt und milder machten. HCO-Recht verhindert widerrechtliche Ungnade, Degradierung, Versetzung oder Entlassung und schützt den Ruf und die Arbeit der Mitarbeiter vor ungerechter Bedrohung.
7. In einem Zustand von Emergency, der einer Abteilung oder Organisation zugewiesen wurde, können Mitarbeiter Gegenstand der Degradierung, Versetzung oder Entlassung werden, da die Zuweisung des Zustandes Emergency die Rechtsregeln aufhebt. Hier ist kein Rekurs möglich. Außerdem können Verstöße immer noch vor ein Komitee der Beweisaufnahme gebracht werden. Das Beste ist, erst gar nicht in solch einen Zustand zu geraten. Verminderter Verkehr und andere

Angelegenheiten, die man alle auf den wöchentlichen Kurven des OIC (Organisations-Informationen-Zentrum) sehen kann, sind der einzige Beweis, der dafür spricht, einen Zustand von Emergency zuzuweisen. Ein Zustand von Emergency kann nicht zugewiesen werden, wenn die Statistiken keinen abfallenden Zustand zeigen.

8. Wenn die Organisation oder die Abteilung nicht in einem Zustand von Emergency ist, dann sind die schützenden Rechts-Kodizes voll in Kraft.

9. Ein Mitarbeiter, der glaubt, er sei fälschlicherweise beschuldigt worden (wenn kein Zustand von Emergency in seiner Abteilung oder Organisation besteht), kann HCO um ein Komitee der Beweisaufnahme ersuchen, mit ihm selbst als beteiligte Partei, und dies muß ihm auch gewährt werden. Er muß jedoch einverstanden sein, sich an die Befunde zu halten. Es kann in Fällen von Ungerechtigkeit jede verlorengegangene Bezahlung erstatten, aber keinen Schadenersatz. Keine höhere Führungskraft in der Organisation kann als beteiligte Partei in Rekursangelegenheiten genannt werden, wenn ein Untergebener darum ersucht, jedoch kann jemand der unter dem Rang eines Führungsmitgliedes steht, als Zeuge ernannt werden. Kein Mitglied des Führungsrates kann von irgend jemandem aus seiner Organisation, einschließlich anderen Mitgliedern des Führungsrates dieser Organisation, vor irgendein Komitee der Beweisaufnahme berufen werden. Nur eine höhere Organisation kann Mitglieder des Führungsrates einer unterstellten Organisation vor ein Komitee der Beweisaufnahme zitieren und dann nur für Verbrechen oder Schwerverbrechen und auch nur in den Räumlichkeiten der höhergestellten Organisation. Versuchen Sie also nicht, ein Mitglied des Führungsrates als beteiligte Partei in irgendeinem Komitee der Beweisaufnahme zu nennen, und versuchen Sie nicht, irgendeinen Mitarbeiter einer höher gestellten Organisation für irgendein Komitee der Beweisaufnahme zu nennen, das von einer untergeordneten Organisation beantragt wurde.

10. Wenn ein Mitarbeiter einen Kollegen verklagen möchte oder etwas Falsches wieder richtigstellen möchte, kann er von HCO ein ziviles Komitee der Beweisaufnahme verlangen. HCO ernennt gewöhnlich einen ranghöheren Mitarbeiter, mit welchem sich die beiden streitenden Parteien einverstanden erklären. Der ranghöhere Mitarbeiter hält eine Sitzung oder Sitzungen ab, und beide Parteien müssen sich an das Urteil halten, und an die Zuerkennung von irgendwelchem Geld- oder Schadenersatz oder Rückgabe von Eigentum. Es gibt keinen weiteren Einspruch. Ein ziviles Komitee der Beweisaufnahme folgt denselben Verfahren und hat dieselben Rechte wie jedes andere Komitee der Beweisaufnahme. Ein ziviles Komitee der Beweisaufnahme kann nicht von streitenden Ko-Auditoren in Anspruch genommen werden. Diese müssen sich mit dem Direktor für Prozessing in Verbindung setzen und sich an dessen Rat halten.

11. Studenten oder PCs können nicht aus Gründen, die sich während eines Kurses oder Intensivs ergeben, um ein Komitee der Beweisaufnahme ersuchen, können sich aber schriftlich an die Führungskraft für Service in Abt. 2 wenden. Sie müssen jedoch Angelegenheiten, die unter die Rechtskodizes fallen, an HCO berichten.

Es gibt keine Studenten-Regelungen und Vorschriften außer den Rechtskodizes. Alle anderen sind abgeschafft. Die Strafen, die auf-erlegt werden können, sind für Fehler: Tadel eines Ausbilders; für ein Vergehen: ein Pink-Sheet, das abgeschlossen werden muß, bevor eine Klassifikation ausgestellt wird; für ein Verbrechen: eine bis drei Wochen im HGC auf Kosten des Studenten. Ein Komitee der Beweis-aufnahme kann auch für einen Studenten oder Preclear für Ver-stöße, die im Rechtskodex beschrieben sind, einberufen werden.

12. In Zeiten von Spannung, Aufregung, Aufruhr oder Bedrohung ei-ner Person kann ein HCO-Angestellter auf der Stelle jeden beliebigen anderen Scientologen abordnen, indem er einfach laut sagt „HCO. Schaffen Sie Ordnung!“ und auf diese Weise bekanntgibt, daß dieser Scientologe oder diese Scientologin eingreifen oder handeln soll. Jeder Scientologe, dessen Hilfe auf diese Weise verlangt wird, wird durch die Tatsache, daß Beistand von ihm gefordert wird, zum Abgeordneten der Abteilung 1, und man kann ihn nicht für ir-gendeine Handlung, die er während seiner Hilfeleistung zu HCO un-ternimmt, vor ein Komitee der Beweisaufnahme bringen. Weiterhin muß er durch die Organisation vor jeglicher zivilen Instanz in Schutz genommen werden. Außerdem muß die Organisation für daraus entste-hende Geldstrafen oder Ausgaben oder Schäden an Kleidung oder benö-tigte medizinische Versorgung aufkommen. Wenn der Vorfall vorbei ist, muß der HCO-Angestellte sagen: „HCO dankt Ihnen, daß Sie Ord-nung gebracht haben.“ Damit wird die Abordnung beendet.

Ein HCO-Angestellter, der eine Ausweisung einer Person oder mehrerer Personen aus dem Gebäude oder aus einem Meeting verlangt, braucht nur auf die Person oder auf die Personen hinzudeuten und zu sagen: „HCO, Ordnung!“ Jeder anwesende Mitarbeiter oder Scientologe ist auf der Stelle abgeordnet, wie oben, und muß sofort handeln, um die Ausweisung durchzuführen, oder unterliegt sonst dem Rechtsko-dex, wenn er es nicht tut. Dies kann in jeglichen Umständen ange-wendet werden, ganz gleich, wie sanft der Übeltäter ist. Es kann sich sogar nur um eine unordentliche Person handeln oder aber um Personen, die keinen Zutritt zum Grundstück oder in ein Büro haben. Wenn die Person oder die Personen entfernt worden sind, so hebt der Angestellte des HCO die Abordnung auf, indem er sagt: „HCO dankt Ihnen für Ordnung.“ Diese Anordnung ist selbst dann gültig, wenn die Person, die die Störung verursacht hat, ein Beauftragter, Di-rector oder Berater einer anderen Abteilung ist, und niemand darf deshalb den Disziplinarverfahren unterworfen werden, weil er sie befolgt hat, sondern unterliegt dem Rechtskodex, wenn er sie nicht befolgt.

13. Wenn Personal anderer Abteilungen Spannung oder Gefahr voraus-sieht, während es selbst in seinen eigenen Abteilungen die umfas-sendste Autorität hat, sein eigenes Personal zu handhaben, kann es, wo Scientologen allgemein betroffen sind, Recht nicht selbst in die Hand nehmen, da dies der Hat der HCO-Abteilung 1 ist, und die Ab-teilungen dürfen sich in ihren Funktionen nicht überschneiden. Wo mehrere Abteilungen oder Nicht-Mitarbeiter betroffen sind, da soll-te sorgfältig darauf geachtet werden, einen Angestellten des HCO

HCO PL 17.3.65 II
korr. u. wiederhrsg.
5.10.85

- 4 -

anwesend oder zur Verfügung zu haben, eine weise Vorsichtsmaßnahme im Falle der Möglichkeit einer Anklage oder eines daraus resultierenden Komitees der Beweisaufnahme, in welchem Falle ein HCO-Angestellter als Zeuge seinen Einfluß geltend machen würde.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle Richtlinie der
Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:ml:cden:gm;
Übers.:MJ/JS:mj:js/la
Übersetzung genehmigt vom
I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 17. MÄRZ 1965
Ausgabe III

Allgemein nicht
wiedervervielfältigen

HCO (ABTEILUNG 1)

JUSTIZ - HAT

JUSTIZ AUSÜBUNG

Es gibt einige Dinge, die Sie sich genau merken müssen, wenn Sie HCO-Justizfunktionen verwenden müssen:

1. Nur die kriminell Veranlagten möchten eine Gesellschaft, in der der Kriminelle tun und lassen kann, was er will.
2. Nur die kriminell Veranlagten haben eine solche Angst vor der Justiz, daß sie gegen sie protestieren und sich darüber beschweren, daß es sie gibt.
3. Ohne Ordnung kann nichts wachsen oder expandieren.
4. Justiz stellt einen der Schutzmechanismen dar, wodurch Fortschritt ungehindert stattfinden kann und nicht gestoppt wird.
5. Jeder reaktive Verstand kann auf ein Wesen Schmerz und Unbehagen ausüben. Er verlangt Unterdrückung des Guten und Schaffen von Bösem. Wenn Sie also Justiz ausüben, müssen Sie die Dinge nur ein bißchen mehr in Schach halten als eine Bank in der Lage ist, eine schlechte Tat zu erzwingen. Die Bedrohung von außen muß gerade stark genug sein, um den inneren Druck Falsches zu tun, zum geringeren der beiden Übel werden zu lassen. Die Entscheidung liegt dabei darin, wieviel äußeren Zwang man anwenden muß.
6. Anständige Leute befürworten Justiz. Verwechseln Sie die Meinung der Mehrheit, die sie will, nicht mit dem Murren der wenigen, die sich vor ihr fürchten.
7. Jemand, der seine kriminelle Absicht dramatisiert, kann sehr zornig werden, wenn er nicht daran gehindert wird, andere zu verletzen.
8. Ein Thetan ist gut, Er hat eine Bank erfunden, damit andere gut bleiben. Dieser Mechanismus lief falsch. Und deshalb sind wir hier.
9. In einer Sitzung würden Sie einen Einbrecher davon abhalten,

in einen Raum einzubrechen und den Preclear zu stören. In Scientology halten sie Missetäter draußen, damit wir mit unserer Sitzung mit der Gesellschaft weitermachen können.

10. Halten Sie Ausschau nach der Person, die am meisten auf die Justiz schimpft, und Sie haben die Person, die Sie suchen.
11. Der einzige Overt im Umgang mit Justiz besteht darin, nicht für das größte Gute der größten Anzahl von Leuten zu arbeiten.

L. RON HUBBARD

LRH: ml. bp. cden; Übers.: ES/ST: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 21. MÄRZ 1965
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 12. OKTOBER 1985

(2 Wörter in Absatz 6
wurden unterstrichen.)

(Andere Korrektur in
diesem Schrifttyp)

Allgemein nicht
wiedervervielfältigen
Am Mitarbeiter-
Anschlagbrett anhängen
Hat des HCO-Sekretärs
SCN-Mitarbeiter
von Sthil

MITARBEITER, DIE EXTERN PCs AUDITIEREN

Es ist ausdrücklich verboten, daß Führungskräfte oder Mitarbeiter von Scientology-Organisationen (was natürlich Saint Hill mit einschließt) gegen Bezahlung extern PCs auditieren, während sie irgendwo auf der Welt Mitarbeiter einer Organisation sind.

Das mit Organisationen zu tun, die eine proportionale Bezahlung haben, raubt Ihren Kollegen die Bezahlung.

Zwei Führungskräfte wurden in den vergangenen zwei Jahren ihres Postens enthoben, weil sie diese Praxis in ihren Organisationen zugelassen haben.

Wenn man PCs hat, sollten sie der Organisation übergeben werden.

Wenn Mitarbeiter hart arbeiten, ist die Bezahlung, besonders unter neuen Werbeprogrammen, auch entsprechend. Die Bezahlung wird nur unangemessen, wenn Policy nicht angewendet wird. Um die Bezahlung aufrecht zu erhalten, muß man Policy aufrechterhalten.

Auditoren, die Mitarbeiter sind, dürfen Familienangehörige und Freunde nur jeweils 8 Stunden pro Woche ohne Bezahlung auditieren. Das ist die ursprüngliche Regel, um sie von Forderungen in ihrer freien Zeit freizuhalten. Das wird manchmal als Erlaubnis misinterpretiert, 8 Stunden für Bezahlung zu auditieren. Das ist nicht anwendbar. Man darf für diese 8 Stunden keine Bezahlung erhalten.

Stellen Sie sich bloß einmal vor, was Sie täten, wenn ich gegen Bezahlung für externe Organisationen arbeiten würde. Das gäbe ein wirkliches Durcheinander und, wie anhand des Absackens jeder Organisation erwiesen ist, wenn ich weggehe oder mal Freizeit nehme (es ist gerade wieder geschehen), braucht es wirklich jeden von uns im Team. Wenn ich PCs gegen Bezahlung auditiert habe, so habe ich, seit es überhaupt Organisationen gibt, jeden Pfennig der Organisation übergeben, in der ich war - sie waren einfach PCs der Organisation, auch wenn sie sich an mich wendeten. (Ich habe schon seit Jahren nicht mehr angeboten, jemanden zu auditieren, aber gesetzt den Fall, würde ich es noch immer so halten.)

Dergleichen Vorfälle nicht zu berichten, wo die Policy über externes Auditieren verletzt wird, ist ebenfalls verwerflich.

Wenn Sie zu wenig Geld haben, so sollten Sie Ihre Arbeit gut genug machen, so daß jeder von uns lebt wie die Made im Speck. So macht man das. Versuchen Sie es, wenn Sie mehr Geld brauchen. Es funktioniert.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:ml:gm; Übers.:MJ/VH:mj
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 26. MÄRZ 1965RA
AUSGABE II
REVIDIERT AM 24. JANUAR 1976
ERNEUT REVIDIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 8. NOVEMBER 1984

Allgemeines

Non-Remimeo (Revidiert, um den Text mit Policy-
Sekretär für briefen jüngerer Zeit in Einklang
Feldkontrolle zu bringen, und als Teil der FSM-
FSM I/C Serie herausgegeben.)
Dir. für
Clearing (Revisionen in Schreibschrift.)

FSM-Serie Nr. 2

UNTERABT. 18B

HAT DES FSM I/C

AUSSENMITARBEITER (FSMs)

Im Verlauf der Jahre sind unsere besten Quellen für PCs und Studenten

1. gekaufte Bücher und
2. persönliche Kontakte von Feld-Auditoren gewesen.

Bei 1. gilt, daß eine Organisation, die nicht massiv Bücher verkauft, nicht lange überleben kann. Das ist die Frontlinie, und ihre Vernachlässigung verursacht die späteren finanziellen Schwierigkeiten.

Bei 2. ist es trotz der zeitweiligen Modeerscheinung, daß die Organisation das Feld und umgekehrt das Feld die Organisation verflucht, die unumstößliche Wahrheit, daß die zweite Quelle von PCs und Studenten der Organisation der Feld-Auditor gewesen ist.

Er muß daher ein Mitarbeiter sein, der eine Provision erhält und den man wie bisher im Feld weitermachen läßt. Ein Feld-Auditor baut selten eine erfolgreiche Praxis auf; aber die Idee des Außenmitarbeiters rettet sowohl den Feld-Auditor als auch die Organisation. Es ist alles im HCO-Policybrief vom 9. Mai 1965RA, FELD-AUDITOREN WERDEN MITARBEITER, beschrieben.

Wenn man den neuen Leuten aus der Öffentlichkeit ebenfalls beibringt, was man als Außenmitarbeiter macht, und wenn die Verbreitungsformel und ihre Übungen gelehrt werden, werden Sie schon dadurch Einschreibungen in Hülle und Fülle haben. Sie lassen aber nicht zu - nie -, daß sich jemand kostenlos einschreibt, damit Sie einen Außenmitarbeiter bekommen. Mit kostenloser Ausbildung bekommen Sie stets schlechte Auditoren.

Das System der Außenmitarbeiter wird Ihnen auch neue, allgemeine Mitarbeiter einbringen, die Sie regelmäßig brauchen werden, während Ihre Organisation wächst.

Die Idee dabei ist die einer Parallele zum Verkaufsrepräsentanten. Das ist der erfolgreichste aller Verkaufspläne der Industrie. Die Entwicklung verläuft von der Fabrik zum Fabrik-Produkt-Verkäufer bis zur Fabrik, die Ladengeschäfte hat. Wenn die Verkaufsstellen ihrerseits nicht vergessen, Verkäufer im Außendienst (nicht im Laden) zu haben, dann wird die Expansion fortschreiten. Bemühen Sie sich immer um einen Kontakt innerhalb der Öffentlichkeit, nicht an einem hübschen Schreibtisch in der Fabrik.

Wenn Feld-Auditoren die Nachricht von ihrer Ernennung erhalten (indem sie den HCO-Policybrief vom 9. Mai 65RA sehen), haben sie sich schriftlich in Ihrer Unterabt. 18B, beim FSM I/C, zu melden. Diese Person verschickt, auf dem Briefpapier der Organisation geschrieben, an jeden den folgenden Brief:

Sehr geehrter Herr Müller,

Datum: _____

Es ist mir ein Vergnügen, Sie von Ihrer Ernennung zum AUSSENMITARBEITER (provisorisch) der (Organisation und Ort) in Kenntnis zu setzen.

Sie sind der Unterabteilung für Clearing mit den Aufgaben zugewiesen, Leute zu selektieren, die ausgebildet und auditiert werden sollen. Diese Ernennung wird nach einem Jahr ab dem obigen Zeitpunkt erlöschen oder permanent werden.

Unterschrift: _____
(Getippt) FSM I/C

Unterschrift: _____
HCO-Sekretär

Ordnen Sie jeden so ernannten Außenmitarbeiter sorgfältig in einer gesonderten Lade mit Adreßplatten in der Adresso-Sektion ein, ganz gleich, ob Sie seinen Namen bereits in anderen Laden in Adresso oder in den Zentralakten haben. Verlieren Sie die Leute nicht in anderen Adressenschubladen - es sind Mitarbeiter. Sie müssen sie problemlos kontaktieren können, indem Sie einfach die Adreßplatten dieser Schublade auf Briefumschläge drucken lassen. Sie werden ihnen sowohl von Zeit zu Zeit Anweisungen und Ratschläge als auch später bessere Ausweispapiere zu schicken haben.

Werden Sie nicht wählerisch. Wenn sie sich um eine Ernennung bemühen, ernennen Sie sie. Nehmen Sie sie nur leicht am Zügel, sie sind nur „Bürgerwehr“, gehören nicht der „Truppe“ an und sind nicht an Disziplin gewöhnt. Wenn sie in die Organisation kommen, lassen Sie sie nur zu ihrem Chef, dem FSM I/C, routen - lassen Sie nicht zu, daß der Rest der Organisation sie wie Gäste behandelt oder daß sie umherschweifen. Sorgen Sie dafür, daß die Unterabt. 18B außerhalb von Bereichen mit anderem Verkehr liegt.

Sie werden natürlich hin und wieder selbst jemanden gegen Gebühr auditieren. Raten Sie davon ab, versuchen Sie jedoch nicht, es mit aller Gewalt zu stoppen. Die Hauptsache ist, die allgemeinen Mitarbeiter Ihrer Organisation davor zu bewahren, korrupt zu werden. Beantragen Sie ein Komitee der Beweisaufnahme nur für Außenmitarbeiter, die wirklich ein Verbrechen oder eine unterdrückerische Handlung begangen haben.

Verwenden Sie sie, um zu werben. Bringen Sie sie sanft dazu, sehr zielstrebig und bestimmt zu sein. Sorgen Sie dafür, daß sie sehr fröhlich und lebendig bleiben.

Lassen Sie sie für Veranstaltungen oder für neue Verkaufsideen oder -gegenstände werben, indem Sie sie im voraus benachrichtigen (bevor es andere im Feld hören), so daß sie sich der Gruppe zugehörig fühlen.

Geben Sie ihnen Exemplare des Org-Boards und Hats, sobald Sie sie für sie haben.

Behandeln Sie sie so, wie ein Verkaufsmanager Verkäufer behandeln würde - achten Sie auf ihre Moral, halten Sie sie auf Trab.

Weisen Sie ihre Selektierten nicht zurück. Kurz gesagt - lassen Sie niemanden die Tür der Organisation vor Geschäften verschließen - stoßen Sie sie auf, und ab in den Papierkorb mit „was für Schwierigkeiten das doch für die Dienstleistungs-Unterabteilung macht“. Akademien und HGCs haben einfach zu lernen, wie man „copt“. Ich lasse mir vom D of T nie erzählen, ein Student sei zu dumm oder eine Akademie sei zu voll. Ich lasse mir von einem D of P niemals erzählen, er habe keine Auditoren. Wenn ich sie anschau und sie auslache, ist irgendwie immer Platz, um zu lehren und zu auditieren, und es sind genügend Instrukteure und angestellte Auditoren da. Schließlich ist Dienstleistung die erste Pflicht des Mitarbeiters.

Die kleinste Andeutung, Geschäftsverkehr zurückzuweisen, wird zum Zusammenbruchsprogramm ersten Ranges für weitere PCs und Studenten.

Lassen Sie niemals einen von einem Außenmitarbeiter geschickten PC oder Studenten tagelang warten oder ihm ausrichten, „unser Terminkalender ist voll“. Wir sind keine Psychiater. Wir haben in Organisationen keine derartigen Bücher. Studenten fangen jeden Montag an oder sobald sie ankommen. PCs fangen jeden Montag an oder sobald Sie ankommen, und wir verkaufen nur 1 1/2-Stunden-Intensive, und wir verkaufen so viele Kurse und Intensive auf einmal, wie Leute dazu gebracht werden können, zu kaufen.

Ihre Tür wird geschlossen werden, wenn Sie zulassen, daß jemand die Öffentlichkeit in bezug auf Preise in Verwirrung bringt oder ihren Eintritt verkompliziert.

Jemand, der selektiert wurde, geht sofort zum *Registrar* und kauft seine Dienstleistung in genau diesem Moment. Wir halten ihn nicht auf. Kein Interview. Er erhielt ein Interview. Lassen Sie

bloß niemanden die Tür verschließen oder den Eintritt verlangsamten. Öffnen Sie sie, dazu ist die Organisation da.

Und schicken Sie den PC und den Studenten in guter Verfassung und glücklich in das Gebiet Ihres FSMs zurück, und lassen Sie ihn nicht gehen, wenn das nicht der Fall ist. Vermurksen Sie nicht das Gebiet Ihrer Außenmitarbeiter durch PCs und Studenten, die ARC-Brüche haben, die ohne Checksheets ausgebildet oder durch Alter-is übel zugerichtet wurden.

RASCHER EINTRITT, GUTER, RASCHER SERVICE, GLÜCKLICHES VERLASSEN DER ORGANISATION.

Das ist das ganze Geheimnis dessen, ein bienenfleißiges, geschäftiges Feld aufzubauen. Es gibt keinen Ersatz für schnelle und genaue Lieferung der Organisation.

Wenn Sie das als FSM I/C nicht von Ihrer Organisation erhalten können, so schreiben Sie dem *Services Executive International* (der internationalen Führungskraft für Dienstleistungen) in der *Internationalen Exec Strata* (mit den Statistiken; keinen bruchstückhaften Bericht voller Gerüchte), und er wird sehen, warum es nicht verdammt schnell geschieht. Weil das alles ist, was Organisationen wirklich tun sollten. Sehen Sie zu, daß dies gemacht wird, und Ihr Clearing-Job ist ein Kinderspiel.

Und Ihre Außenmitarbeiter werden leicht zu handhaben sein, und die Organisation wird einen Boom erleben.

Denken Sie daran, Außenmitarbeitern ständig beizubringen, daß ein Org-Board *viele* Stadien des Fortschritts aufzeigt. Man braucht eine Menge Stadien, um einen PC ganz zu klären, Ausbildung eingeschlossen. Achten Sie darauf, daß sie ihren Interessen immer klarmachen, daß es ein langer Weg ist, aber ein sicherer. Lassen Sie sich keine Leute hereinschicken, denen „Clear“ in einem Intensiv versprochen wurde. Machen Sie ihnen klar, daß wirkliches Verkaufen das Verkaufen von Realität ist. Es gibt heutzutage genügend anzubieten, um jeden zufriedenzustellen. Man braucht nicht zu übertreiben. Halten Sie sich daran, und Sie bekommen wenig Ärger.

Neue Leute aus der Öffentlichkeit, Hubbard-Buchauditoren und darüber, sollten angeworben werden, während sie noch Dienstleistungen erhalten, und dazu gebracht werden, ihre Zukunft als Außenmitarbeiter ins Auge zu fassen. Das wird vom FSM I/C persönlich gemacht.

Auf diese Weise werden Sie größer werden.

Ihr Org-Board enthält die Schlüssel zu einer besseren Welt. Einer davon ist der Außenmitarbeiter. Setzen Sie ihn gut ein.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:CSI:ml:rd:mo:ll:iw;
Übers.:MJ/KF/TN/LB:lb
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 27. MÄRZ 1965
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 15. OKTOBER 1985

Allgemeine (Worten in Absatz 2, Seite 3,
Non-Remimeo- und in Absatz 2 und 7, Seite 4,
Ausgabe wurde Betonung hinzugefügt)
Magazinartikel (Andere Korrekturen in
An der Bulletin- (dieser Schriftart.)
Tafel anzu-
schlagen

DAS RECHT DER SCIENTOLOGY -

SEIN GEBRAUCH UND ZWECK

EIN SCIENTOLOGE SEIN

Der Grund, weshalb wir einen Rechts-Kodex haben, ist, um Gerechtigkeit zu haben. Wir brauchen und wollen keine Ungerechtigkeit.

Wenn wir keine Kodizes besitzen, kann alles „Recht“ sein, was irgendeiner Autorität in den Sinn kommt.

Wir haben zuviel Launenhaftigkeit gehabt, die als Recht durchging. Es ist an der Zeit, Recht (Gerechtigkeit) zu haben.

Komitees der Beweisaufnahme funktionieren. Ich erinnere mich an einen Technischen Direktor, der beschuldigt wurde, mit einem Studenten zu herumzumachen. Mir wurde gesagt, er war dabei, diszipliniert und gefeuert zu werden. Ich stoppte diese Aktion und berief ein Komitee der Beweisaufnahme ein. Genaue Zeugenaussage enthüllte die Geschichte als falsch und den Technischen Direktor als unschuldig. Ohne dieses Komitee der Beweisaufnahme wäre er ruiniert gewesen. Ich weiß von anderen Beispielen, wo ein Komitee feststellte, daß die Fakten völlig gegensätzlich zu den Gerüchten waren. Manche sind schuldig, die meisten sind unschuldig. Jedoch haben wir auf diese Weise Gerechtigkeit, und wir sind nicht gefährdet. Wenn eine Person das Gesetz einhalten soll, muß sie wissen, was das Gesetz ist, und muß vor Gemeinheit und Launenhaftigkeit im Namen des Gesetzes geschützt sein. Wenn eine Person sich nicht an das Gesetz hält, während sie wohl weiß, was es ist, schädigt sie uns alle und sollte gehandhabt werden.

Die Enturbulation der Gesellschaft um uns herum ist ungeheuer. Tatsächlich ist kein gerechtes bürgerliches Gesetz mehr übrig. Es ist dieser gesetzlose und ungeordnete Zustand in der Gesellschaft um uns, der es uns schwer macht, zu arbeiten. In Kürze werden wir noch stärker sein. Diese Stärke darf nicht gesetzlos sein, sonst bekommen wir Anarchie und Schrecken, genug, um unser Wachstum aufzuhalten.

Wenn wir einen höherwertigen Gesetzeskodex und ein höherwertiges Rechtssystem haben, das den Menschen wirkliche Gerechtigkeit bringt, werden wir uns einfach und leicht über die Gesellschaft ausbreiten, und alle werden gewinnen.

Wo wir versagen, unsere eigene Administration, Technologie und unser eigenes Rechtsverfahren auf die Gesellschaft um uns herum anzuwenden (geschweige denn auf Scientology), werden wir versagen.

In unseren Prinzipien ist zuviel Wahrheit, als daß sie keinen gesellschaftlichen Umbruch verursachen würden. Deshalb wollen wir Recht walten lassen und uns zu höherer Ordnung entwickeln und nicht die Welt in Dunkelheit hüllen, weil unsere Kraft als Gruppe sonst Unschuldige und Schuldige gleichermaßen treffen würde.

Ein Scientologe muß sein eigenes Rechtssystem verstehen. Ohne Verstehen wird es wiederum keine Gerechtigkeit geben.

Schon die folgenden Punkte, die unser Recht betreffen, benötigen der Korrektur für die uninformierte Person.

Ein Komitee der Beweisaufnahme ist kein Gericht. Es ist lediglich ein Gremium, das rechtliche Gewalt hat und zusammenkommt, um die Tatsachen herauszufinden und um mit ARC-Brüchen aufzuräumen, die durch Gerüchte entstanden sind. Wenn es die Wahrheit herausgefunden hat, handelt eine Einberufende Autorität – aber nur in exakter Übereinstimmung mit einem Rechtskodex.

Unser Recht rehabilitiert wirklich auf lange Sicht. Es diszipliniert nur diejenigen, die anderen schaden und gibt ihnen die Möglichkeit, sich zu ändern, so daß sie schließlich auch gewinnen können – aber nicht, indem sie uns schaden.

Ein Scientologe, der darin versagt, Scientology-Technologie und die 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 überprüfen, werden Sie herausfinden, daß die „Macht“ von „Gesellschaft“ und „Staat“ vorgetäuscht ist und aus einer Anstrengung besteht, machtvoll zu sein, wobei es ihnen tatsächlich an Macht mangelt. Unsere Situation ist ziemlich umgekehrt. Uns gehört die Stärke der Wahrheit, und wir sind als Gruppe zur Stärke fähig, weil wir dank Prozessing als Individuen stark sind und dank unserer überlegenen Technologie die Stärke der Weisheit besitzen.

Wenn wir deshalb ihrer Stärke zuviel Beingness gewähren, gewähren wir etwas Falschem Gültigkeit, und das fällt auf uns zurück.

Wir hauen uns, kurz gesagt, selbst die Köpfe ab, indem wir versäumen, unser Wissen und unsere Autorität zu gebrauchen, wenn wir unsere Mitmenschen oder die Gesellschaft führen oder handhaben. Das ist so, als ob man jemandem Auditing verwehrt oder es nicht möglich macht. Es bedeutet auch, eine Lüge mit Macht auszustatten. Die Gesellschaft verliert den Boden unter den Füßen, weil ihre „Stärke“ auf einem Paket Falschheiten beruht. Wir werden den Boden unter den Füßen verlieren, wenn wir solche Lügen stärken.

Hier kann man wirkliche Magie sehen. Zum Beispiel läßt sich jede Verstimmung, die wir haben, auf unser Nichtwissen oder auf unser Versagen zurückführen, Technologie und Verwaltungs- und Rechtsverfahren auf die Gesellschaft um uns und ihren Individuen, Betrieben und Gruppen anzuwenden.

Das ist schlimmer, als Sie meinen. Eine Führungskraft der Scientology hat kürzlich ein Durcheinander verursacht, indem sie Dev-T (entwickelter und unnötiger Verkehr), der von einer Regierung verursacht wurde, nicht in Übereinstimmung mit unseren Dev-T-Policies gehandhabt hat, als dies off-line und off-policy war. Eine hohe Regierungsperson war off-policy (verstieß gegen die Policy ihres eigenen Büros), und die Scientology-Führungskraft folgte nicht unserem Verfahren, dies a) zurück zum Ausgangspunkt zu schicken, b) den Policy-Irrtum zu korrigieren und c) seine Vorgesetzten zu informieren, als die Resultate nicht erzielt wurden. Sie sagen: „Das ist ja irre! Eine Regierung mit Scientology-Verwaltung zu behandeln?“ 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 Hats aufzusetzen, und sie gehören zu uns.

Versagen, unsere normalen Rechtshandlungen an Missetätern vorzunehmen, werden schließlich in einem Chaos enden. Was macht es aus, wenn sie nicht vor dem Komitee der Beweisaufnahme erscheinen, das wir ihretwegen einberufen? Woher wollen wir wissen, daß sie es nicht tun? Wie könnte das Parlament von Victoria jemals in Ordnung kommen, wenn wir versagen, a) ein Komitee der Beweisaufnahme zusammenkommen zu lassen und b) unsere Rechtsverfahren befolgen?

Nein, sie bleiben einfach „sie“.

Hat irgend jemand die FDA über unsere Amnestie informiert? Nun gut, wußten Sie, daß die FDA aus Angst, wir würden sie auf eine Million verklagen, einen Weg aus ihrem Durcheinander suchte? Sie würden den E-Meter-Gerichtsfall einstellen, wenn sie glaubten, daß wir sie nicht verklagen 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.

HCO PL 27.3.65
korr. u. wiederhrsg.
15.10.85

- 4 -

Manche Scientologen glauben, daß sie sofort suspendiert werden, wenn ein Komitee der Beweisaufnahme einberufen wird.

Niemand kann durch das Einberufen eines Komitees der Beweisaufnahme suspendiert oder bestraft werden. Es ist da, um die Wahrheit herauszufinden. Nur wenn die Ermittlungsergebnisse der Einberufenden Autorität unterbreitet werden und wenn die Einberufende Autorität handelt, kann irgend jemand suspendiert oder versetzt oder degradiert werden.

Reagieren Sie nicht auf Scientology-Recht, als wäre es Wog-Gesetz. In den „Gerichtshöfen“ der Gesellschaft wird man ernsthaft bestraft, und die Wahrheit hat wenig Einfluß auf die Ermittlungsergebnisse. Ein gemeiner Richter oder ein gerissener Anwalt und kleine Gesetzesirrtümer entscheiden viele Ihrer Fälle. Wog-Gerichte sind wie ein Würfelspiel. Da sind riesige Kosten und aufgewirbelter Staub und sogar die Strafgaleere 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 weiterhin nur Wogs sein.

Wenn wir unsere Wissenschaft nicht als GRUPPE zeigen und ein gutes Beispiel geben, was können wir erreichen?

So wollen wir zu unserer eigenen Technologie heranreifen und dafür Verantwortung übernehmen.

Und unsere Hats als Scientologen der Welt gegenüber tragen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:wmc.rd.gm;
Übers.:GF/LA:gf
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 28. MÄRZ 1965

Allgemeine Non-
Remimeo-Ausgabe
Buchhaltungs-Hats und
Hats des finanziellen
Managements
HCO-Sek.-Hats
Hat des Assoziations-
bzw. Organisations-
sekretärs

NOTLAGEN UND BUCHFÜHRUNGSPERSONAL

Durch die Tendenz der Buchhaltung, zu sagen: „Wir sind arm“ oder „Wir sind in einer Notlage“, um POs (Einkaufsaufträge) zu verwerfen oder Geschäftsleuten zu erklären, weshalb Rechnungen nicht bezahlt werden, wird die Notlagenformel: 1) Werben, 2) Verändern, 3) Sparen und 4) Liefern, umgedreht. Über Armut ein Geschrei anzustellen, verletzt die Formel, ganz abgesehen davon, daß es sich um ein saures Postulat handelt. Wenn Sie wirklich in einer Notlage versagen wollen, brauchen Sie nichts weiter zu tun, als die Formel in der falschen Reihenfolge anzuwenden. Falls Sie Sparsamkeit anstelle von „Werbung“ verwenden, ist die ganze Organisation bedroht und könnte zusammenbrechen.

Wenn die Organisation gut läuft und das Personal der Buchhaltung sich fälschlich der Notlagenformel bedient, um POs (Einkaufsaufträge) abzulehnen, kann die Org in einen Notzustand geraten, da fälschlich erklärte Armut Armut herbeiführt und krampfhaft Werbung notwendig wird, um den guten Namen zu retten. Die erste Handlung in der Notlagenformel heißt: Werben. Das trifft ebenso auf die Geldabteilung der Org zu. Obwohl sie keine Briefe an zukünftige Kunden zu schreiben hat, muß sie jedoch die Kreditwürdigkeit der Organisation dem Personal und den Geschäftsleuten gegenüber fördern.

Die Werbefunktion der Buchhaltungs- und Finanzleute in Notlagenzeiten besteht darin, das Vertrauen in die Kreditwürdigkeit der Org zu unterstützen, indem man den Dingen mit einer guten Haltung entgegenkommt und das Personal anregt, mehr Geld zu verdienen.

Ein Politiker hat beispielsweise vor kurzem die Kreditwürdigkeit seines Landes im Ausland zerstört, indem er über eine „ökonomische Geldkrise“ heulte, anstatt für England zu werben. Jemandem zu sagen, daß sein Einkaufsauftrag nicht berücksichtigt werden kann, weil wir bankrott sind, ist manchmal eine gesellschaftliche Unaufrichtigkeit, die gesagt wird, um dem Antragsteller nicht sagen zu müssen, daß der Einkaufsauftrag dumm sei. Man soll nicht die Kreditwürdigkeit der Org schädigen, um einen verschwenderischen Mitarbeiter daran zu hindern, unser Geld zum Fenster hinauszuwerfen. Man sagt: „Wenn deine Unterabteilung mehr Geld machen würde, könntest du es bekommen. Solange sie das nicht tut, bekommst du's nicht.“ Es geht tatsächlich darum, ob sie (Mitarbeiter) bankrott sind und nicht die Org. Wenn die Unterabteilung gut arbeitet und

trotzdem einen verschwenderischen Einkaufsauftrag aufgibt, dann sagen Sie es einfach. Sagen Sie: „Wir verdienen das Geld nicht, um töricht damit umzugehen. Wir brauchen das Geld, das wir verdienen, um uns auszudehnen und nicht, um ... zu kaufen“, was auch immer der Einkaufsauftrag verlangt. Das Kriterium aller Einkaufsaufträge ist: „Verlangt er etwas, das unsere Fähigkeit, uns auszudehnen, steigern wird, oder dreht es sich nur um das Muß-ich-haben einer Person?“ Das ist das Kriterium, das benutzt wird, um einen Einkaufsauftrag mit O.K. zu unterschreiben. Verschiedene Artikel verlangsamten tatsächlich die Expansion, da sie uns mehr Zeit kosten, als sie Zeit sparen.

Unter der Annahme, daß Sie überhaupt zahlungsfähig sind und daß Sie Ihre Rechnungen bezahlen, stellt sich im Falle eines Geschäftsmannes, der das Zahlen einer Rechnung verlangt, die nur leicht überfällig ist, gewöhnlich heraus, daß seine Firma schlechte oder langsame Arbeit geleistet hat. Sagen Sie nicht: „Wir sind zu arm und können Ihnen nur eine kleine Summe schicken, aber wir werden es versuchen.“ Wenn Sie das tun, und irgend jemand in der Org hört davon, so kann das disziplinarische Folgen haben, wenn nicht sogar ein Komitee der Beweisaufnahme erfordern. Die geeignete Antwort wäre: „Ich sehe, daß Ihre Rechnung noch nicht lange überfällig ist. Man braucht ein wenig Zeit, um eine Rechnung zu bezahlen, wissen Sie. Ich werde mal nachsehen, ob Ihr Konto stimmt. Und ganz nebenbei bemerkt, Leute, die bei uns auf ihr Geld drängen, haben entweder nicht genügend Finanzen, um mit uns Geschäfte zu machen, oder es stimmt etwas nicht mit Ihren Rechnungen. Ich werde Ihre Rechnung zur Überprüfung beiseitelegen, und wenn Sie nochmals danach fragen, werden wir ihr Konto auflösen.“

Seien Sie zähe. Die anderen sind sowieso wahrscheinlich eine Gruppe von Betrügern. Ich habe jedenfalls nie das Gegenteil gefunden.

Im Falle einer Rechnung, die tatsächlich fragwürdig ist, sagen Sie: „Der Betrag Ihrer Rechnung wurde unserem Zahlungs-Rücklagenkonto (Reserve Payment Account) überwiesen und wird freigegeben, nachdem wir Ihren Kontoauszug überprüft haben.“ Und sagen Sie ihnen, wie sie dabei helfen können.

Falls Ihre Org auf törichte Weise in schwere Schulden geraten ist und wenig Geld zur Verfügung steht, ist die beste Methode, Geschäftsleute zu veranlassen, volle Bezahlung zu verlangen, wenn man ihnen sagt, wie „arm“ Sie sind. Sie werden sich sehr beeilen, eine Klage gegen Sie einzureichen. Zu Geschäftsleuten, die auf ihr Geld drängen, sagen Sie nur: „Oh, wirklich? Wir werden Ihnen einen Scheck zusenden.“ Sagen Sie niemals, über welchen Betrag. Und zahlen Sie ständig bei Ablauf der Frist, und Sie werden es schon schaffen. Ihre gelassene Haltung ist in sich selbst schon Werbung. Wenn ein Mitarbeiter Schwierigkeiten mit seinem eigenen Geld hat, glaubt er, daß jedermann solche Schwierigkeiten haben muß. Das stimmt nicht. Sehr wenige Leute haben wirkliche Geldprobleme. Verkaufen Sie also keine Geldprobleme. Das ist keine Werbung, das ist Sabotage. Verkaufen Sie gesunden Menschenverstand und gesunde Finanzen und gute Kreditwürdigkeit.

Das Herabsetzen der Kreditwürdigkeit der Scientology durch achtlose und falsche Behauptungen, die ihre finanzielle Lage betreffen, ist eine sehr, sehr ernste Sache und muß so betrachtet werden.

Wir kontrollieren eine große Menge von Geld in der Scientology. Unser Reichtum hängt davon ab, wie wir werben, liefern und wie vernünftig wir unser Geld handhaben. Zu behaupten, daß "die Scientology bankrott ist", ist eine sehr unterdrückerische Handlung. Die Kreditwürdigkeit in Notlagen zu unterstützen, ist die Werbeaktion der Buchhaltung.

Ich schreibe nie einen Brief, der Geld betrifft, ohne unsere Kreditwürdigkeit zu fördern. Niemals. Ich fördere immer unseren Kredit. „Lieber Herr Bankdirektor! Unsere Ausdehnung geht so schnell voran, daß ...“ oder „Lieber Herr Blitz & Co.: Die Nachfrage nach Scientology ist so groß, daß unsere Organisation einen neuen Blitzum unter der Bedingung erwerben will, daß wir nicht auf die Lieferung zu warten brauchen. Wir können es einfach nicht. Usw.“ Fördern Sie die Kreditwürdigkeit der Org! Das Vertrauen der Leute in die Scientology hängt von unserer Werbung ab, und davon, überall eine ausgezeichnete Kreditwürdigkeit zu bewahren. Sogar, wenn Sie in Notfällen in den Seilen hängen, fördern Sie weiterhin unsere gute Kreditwürdigkeit. Schließlich werden wir für die nächste Milliarde von Jahren oder für noch länger zugegen sein. Weshalb sollen wir also nicht während unserer Arbeit eine gute Kreditwürdigkeit haben. Kreditwürdigkeit ist nur eine Idee. Helfen Sie mit, sie zu pflanzen. Und lassen Sie sie dann zur Wirklichkeit werden.

L. RON HUBBARD

LRH:wmc:rd;
Übers.:NW/HZ/TL/EJ:ivdb:gh
Übersetzung genehmigt
vom I/A Officer CLO EU

HCO-POLICYBRIEF VOM 29. MÄRZ 1965
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 12. OKTOBER 1985

(Die einzigen Änderungen sind der
Wiederver- Titel und die Verbesserungsnotiz)
vielfältigen

VORSCHRIFTEN FÜR MITARBEITER

(Verbessert den HCO PL 26. Nov. 1964 und den
HCO PL 19. Okt. 1964, Punkte 33, 34 und 35.)

KREDITE FÜR MITARBEITER

Alle Geldanleihen für Mitarbeiter von jeglicher Organisation oder externen Quellen müssen die Genehmigung des nächsten Finanzsekretärs erhalten, bevor sie gewährt oder angenommen werden. Der Finanzsekretär muß die Angelegenheit auch sofort an Saint Hill berichten. Ausnahme dafür sind nur persönliches Leasing und/oder Ratenkauf oder Abzahlungskäufe von Mitarbeitern zur persönlichen Verwendung, und keinerlei Gelder dürfen von Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeitern von gegenwärtigen oder früheren Studenten oder PCs der Organisation geliehen werden.

MITARBEITERREGELUNGEN

Jeder Mitarbeiter, der während seiner Zeit als Mitarbeiter einen PC oder Studenten oder jeglichen Studenten oder PC von HASI für die nächsten zwei Jahre gegen persönliches Entgelt oder Gefälligkeiten annimmt, unterliegt einem Komitee der Beweisaufnahme und der möglichen Aufhebung eines oder mehrerer Zertifikate und Auszeichnungen und der Rückerstattung aller so illegal empfangenen Gelder an denjenigen, der sie zahlte.

BERICHT ÜBER UNÜBLICHE GEFÄLLIGKEITEN

Jegliche unüblichen Gefälligkeiten von Studenten oder PCs der Organisation, die ein Mitarbeiter erhalten hat, müssen an den HCO-Gebietssekretär berichtet werden, der die Angelegenheit sofort via den HCO-Cont an den HCO Sec WW berichten muß. Das beinhaltet Verwendung von Autos, Apartments, oder den Erhalt von Ausgaben, wie auch andere Gefälligkeiten.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:mb:rd:gm; Übers.:MJ/ST:mj
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm EU

HCO-POLICYBRIEF VOM 29. MÄRZ 1965

Wiedervervielfältigen

MITARBEITER-HATS
ORIENTIERUNG

WEITERLEITEN VON MITTEILUNGEN

Es ist die Sache jedes Einzelnen, der eine Mitteilung oder Vervielfältigung schickt, sie genau weiterzuleiten.

Ein Großteil des Hats einer Führungskraft besteht aus "Weiterleiten".

Ein äußerst wichtiger Teil der Pflichten jedes Mitarbeiters liegt im richtigen Weiterleiten.

Unsere Organisationen sind zu groß, als daß Mitteilungen an Willi, Anne oder Peter geleitet werden könnten. Leiten Sie nur zu einem Hat, geben Sie die Sektion der Unterabteilung und die Organisation an. Schreiben Sie alle Via-Stationen oben auf die Mitteilung. Bezeichnen Sie den ersten Bestimmungsort mit einem Pfeil.

Unterschreiben Sie es mit Ihrem Namen, aber ebenfalls mit dem Hat, den Sie ausführen, wenn Sie es schreiben. Sie haben vielleicht mehrere Hats. Von welchem aus wurde es geschrieben?

Genau wie das Postamt können auch wir falsche Anschriften nicht finden. Wenn Sie wollen, daß Ihre Mitteilungen ankommen, so führen Sie Obiges durch.

Erhält man eine falsch weitergeleitete Mitteilung, so schaut man sie sich an und stellt fest, wo der Fehler liegt und leitet sie dem Absender mit einem Exemplar dieses Policybriefes zurück.

Auf diese Weise werden wir viel Verwirrung aus unseren Organisationen entfernen.

Wissen Sie, es gibt tatsächlich eine Organisation hier. Viele neue Mitarbeiter laufen eine ganze Weile herum und bekommen überhaupt nicht mit, daß es eine Organisation hier gibt, die Posten und Funktionen hat.

Wenn wir alle unsere Mitteilungen vom richtigen Hat zum richtigen Hat unserem Org-Board entsprechend weiterleiten, so werden wir es viel früher schaffen.

L. RON HUBBARD

LRH.ml.rd; Übers.:.../MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 1. MAI 1965
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen
Hats von Führungskräften
Kommunikatoren-Hats
Hats von Dirs. für
Untersuchungen und
Berichte

KLEMMBRETT FÜR ANORDNUNGEN
UND ZEITMASCHINE

Führungskräfte müssen ein Klemmbrett für Anordnungen haben und es benutzen.

Wenn in Scientology etwas nicht geschrieben ist, so ist es nicht wahr. Dies ist eine der wichtigsten Policies.

Sie gilt für alles.

Jede Anordnung, die eine Führungskraft erteilt, muß schriftlich erfolgen.

Sie macht dies mit einem Klemmbrett. Auf diesem 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 viel in Bewegung sind, kann es auf der Rückseite einen Haken haben, mit dem man es im Gürtel einhängen kann. Das ist das Klemmbrett für Anordnungen.

Selbst wenn man eine mündliche Anordnung erteilt, wird sie ebenfalls niedergeschrieben.

Die Führungskraft behält keine Kopien ihrer Anordnungen ein. Dies geschieht in der Unterabteilung für Untersuchungen und Berichte.

Das Original wird der Person ausgehändigt, der die Anordnung erteilt wurde. Die Kopie wird an die Unterabteilung für Untersuchungen und Berichte gesandt. Wenn man sich von seiner Kommunikationsstation entfernt aufhält, werden die Durchschläge auf dem Klemmbrett für Anordnungen gelassen, bis man zurückkommt. Dann werden alle Kopien an die Untersuchungssektion gesandt.

DIE MASSNAHME DES KOMMUNIKATORS

Der Durchschlag einer Anordnung wird an die Untersuchungssektion gesandt, da es sich offensichtlich um einen Durchschlag und eine Anweisung handelt. Er wird nicht anders gekennzeichnet.

Ein Original, das durch die Kommunikationslinien gesandt wird, ist offensichtlich eine Originalanweisung, da es kein Durchschlag ist. Es wird einfach dem Korb des Adressaten zuge stellt.

DIE MASSNAHME DES UNTERGEBENEN

Die Person, die die Anordnung empfängt, führt sie aus, erklärt auf der Originalanweisung, die sie erhalten hat, daß sie es getan hat (oder nicht ausführen konnte) und sendet sie an die UNTERSUCHUNGSSEKTION. Wenn sie sie jedoch an ihren Vorgesetzten, der sie erteilt hat, sendet, so sendet der Kommunikator sie trotzdem nur an die Untersuchungssektion.

MASSNAHMEN SEITENS DER UNTERSUCHUNGSSEKTION

Die Untersuchungssektion hat eine "Zeitmaschine". Dies ist eine Reihe von Körben, die an jedem Morgen um einen Korb weitergerückt wird.

Ein Durchschlag einer Anordnung wird in den heutigen Korb plaziert.

Wenn das Original hereinkommt, wird der Durchschlag aus dem Korb herausgenommen (mit Hilfe des Datums und der Farbe) und Original und Durchschlag werden aneinandergeheftet und an die Führungskraft, die die Anordnung erteilt hat, gesandt.

Anordnungen, die nicht innerhalb einer Woche befolgt wurden, fallen natürlich aus der Zeitmaschine heraus, indem sie in dem Korb, der heute geleert wird, auftauchen. (Dieser wurde eine Woche vorher gefüllt und täglich einmal vorgerückt.

Von der Anordnung wird eine Kopie gemacht und diese wird an Ethik geschickt, wo sie in der Ethikakte des Mitarbeiters eingeordnet wird und als Bericht gegen den Mitarbeiter zählt.

Der Durchschlag wird an die Führungskraft, die die Anordnung erteilt hat, zurückgeschickt, um zu zeigen, daß ihre Anordnung nicht befolgt wurde, so daß sie die Situation handhaben kann. Von der Führungskraft wird kein Bericht gefordert, da eine Kopie bereits bei Ethik ist.

Die Führungskraft sollte die Angelegenheit untersuchen oder Ethik darum bitten, falls sie von beträchtlicher Wichtigkeit ist.

Wenn eine Original an die Unterabteilung für Untersuchungen und Berichte zurückgeht, das keinen Durchschlag hat, wird es kopiert, einbehalten und die Kopie an die Führungskraft gesandt, mit

der Anmerkung "Lieber... , der Durchschlag Ihrer Anordnung fehlt. Haben Sie versäumt, einen einzureichen?" Das diszipliniert eine vergeßliche Führungskraft. Wenn die Untersuchungssektion die Antwort erhält, fügt sie dieser das Original bei und sendet sie an die Führungskraft zurück.

MÜNDLICHE ANORDNUNG

Ein Untergebener kann eine mündliche Anordnung an Ethik berichten, da sie seine Statistik und seinen Job in Gefahr bringt, indem sie offenläßt, daß gesagt wird, die Anordnung habe anders gelautet.

PROJEKT-ANORDNUNG

Wenn eine Sache mehr als zwei Wochen zur Anordnung erfordert, so ist es ein Projekt und kann nicht ohne Genehmigung des Büros der LRH-Abteilung für Entwurf und Planung, Autorisierung, angeordnet werden. Wenn ein Projekt ein OK erhielt, so hat es eine Nummer und seine Nummer muß auf die Anordnung als Projekt-Nummer: ____ gesetzt werden.

Die Untersuchungssektion ordnet Projekte in ihren eigenen Aktenschränken ein. Diese werden auch mit der Zeitmaschine bearbeitet, wobei einmal im Monat eine Aktenschrankschublade geleert wird oder einmal im Jahr eine Schublade geleert wird. Projekte laufen nur einen Monat oder ein Jahr lang und müssen routinemäßig seitens der Untersuchungssektion untersucht werden, die dann dem Büro von LRH über jeden Fortschritt oder Mangel an Fortschritt berichtet.

DRINGENDE ANORDNUNGEN

Anordnungen, die von einer Führungskraft als dringend gekennzeichnet sind, werden in einer eintägige Zeitmaschine aufgenommen und an einem Tag gehandhabt - genauso wie oben für eine Woche beschrieben.

L. RON HUBBARD

LRH: mh. rd; Übers. : . . / MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 1. MAI AD15
Ausgabe III

Allgemein nicht
wiedervervielfältigen
Mit einer Schutzfolie
oder einem Schutzumschlag versehen oder
neu abgeschrieben in
der Nähe der neuen
Organisierungstafel
aufzuhängen

ORGANISATION

DER PLAN DER ORGANISATION

Unsere Organisierungstafel und unser Organisierungsschema stellen nicht nur eine Organisierungstafel, sondern auch ein „philosophisches System“ dar, das uns die Stufen fähiger und außergewöhnlich fähiger Wesen gibt, sowie eine Analyse des eigenen Lebens.

wenn Sie sich die Stufen ansehen, die über den Unterabteilungen stehen, so finden Sie die Etappen der Brücke, die bis zu Release, Clear und OT verfolgt werden. Sie können leicht sehen, welche von diesen in Ihrem eigenen Leben oder im Leben von anderen fehlen. Diese bilden das obere Ende der Bewußtseinsskala.

Wenn Sie sich die Bezeichnungen der Unterabteilungen ansehen, können Sie erkennen, was in Ihrem eigenen Leben fehlt.

Sie können auch sehen, wo Ihr Posten oder ihre Tätigkeit zusammenbricht, denn jede Tätigkeit beinhaltet all diese „Bezeichnungen der Unterabteilungen“.

Wenn Sie sich die Namen der Abteilungen ansehen, erkennen Sie, welcher Art der Produktionszyklus in diesem Universum sein muß, damit er erfolgreich ist. Wenn Sie das studieren, können Sie sehen, warum andere Unternehmen scheitern: Es fehlt ihnen die eine oder andere dieser Abteilungen.

Obwohl die Organisation sehr viele Unterabteilungen zu haben scheint und nur für eine große Gruppe passend zu sein scheint, paßt sie auf jede Organisation jeder beliebigen Größe.

Das Problem, das sich mir bei der Entwicklung dieser Tafel stellte, bestand darin, wie man ständige expansionsbedingte Veränderungen überwinden könne und wie sie auf Organisationen verschiedener Größe anzuwenden sei. Diese Organisierungstafel läßt sich ohne Veränderung auf eine Person wie auch auf Tausende von Leuten anwenden. Es sind nur mehr oder weniger Posten besetzt - das ist der einzige Unterschied.

Wir haben hier ein Verhältnis der Mitarbeiter, wo eine Verwaltungsperson in den fünf nicht-technischen Abteilungen

auf eine Tech-Person in der Technischen und der Qualifikationsabteilung kommt (wobei nur die angestellten Mitarbeiter-Auditoren (Staff Staff Auditors) und die FSMs ausgenommen sind, die als Verwaltungspersonal zählen). Jedesmal wenn eine Tech-Person in die Technische oder Qualifikationsabteilung geht, wird den nicht-technischen Abteilungen turnusmäßig Personal hinzugefügt.

Die Organisierungstafel wird links begonnen und setzt sich nach rechts hin fort.

Sie ist tatsächlich eine Spirale, bei der 7 höher als 1 und neben 1 liegt.

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

Organisationen bewegen sich in Phasen. Die Phasen stehen mit dem Produktionszyklus in Einklang.

Eine Org im Aufbaustadium (engl. Forming Org), die noch nicht imstande ist, voll zu funktionieren, ist eine KLASSE-NULL-Org. Sie befindet sich erst auf der Stufe „Erkennung“ und gibt nur einen Klasse-Null-Kurs und verwendet nur Grad-Null-Prozesse. Wenn sie einen Klasse-1-Kurs geben und Grad-1-Prozesse verwenden kann, ist sie eine Klasse-1-Org, und so weiter. Das HGC der Org darf kein Prozeßing liefern, das über die Klasse hinausgeht, die in der Akademie erlaubt ist. Nur die Review-Fallknacker-Einheit darf Prozesse verwenden, die oberhalb der Klasse der Org liegen, und auch nur dann, wenn ihr Review-Personal von Saint Hill eine entsprechende Erlaubnis dafür erhalten hat.

Diese Organisierungstafel löst zwei Tendenzen, die der Mensch hat.

Die Systeme des Menschen gründen sich auf Gruppen und Massen von Leuten.

Jeder Person auf dieser Organisierungstafel wird eine Statistik zugewiesen. Das bedeutet, daß die Arbeit, die sie tut, durch eine nachprüfbare Statistik erfaßt wird. Sie ist nicht verloren in einer Gruppe.

Der Tendenz, jedes Kästchen auf einer Organisierungstafel zu füllen (und das ist etwas, was der Mensch gewöhnlich auch tut), wird durch die Formel Einhalt geboten, daß es, wie oben beschrieben, für jeden Tech-Mitarbeiter nur einen Verwaltungsmitarbeiter geben darf. Somit sind die Abteilungen 4 und 5 stark mit Personal besetzt und enthalten fünfmal so viele Mitarbeiter wie jede der anderen Abteilungen.

Expandiert die Organisation, so erhält jede Unterabteilung sieben Sektionen; jede Sektion erhält dann sieben Untersektionen, und jede Untersektion sieben Einheiten.

Zum Zeitpunkt der Herausgabe dieses Policybriefes befindet sich Scientology selbst am Ende ihres Verbreitungszyklus (Abteilung 2) und tritt gerade in den Organisierungszyklus (Abteilung 3) ein. Es wird einen vollständigen und langen

Organisierungszyklus geben. Dieser wird schließlich von einem Qualifikationszyklus gefolgt werden, in dem wir die Zivilisation in Ordnung bringen. Danach wird ein Verteilungszyklus stattfinden, in dem wir Scientology woanders im Universum verwenden werden; und dann kommt wieder der Ursprungszyklus, wo wir uns auf einer höheren Ebene wiederfinden.

Dieses Schema wird wahrscheinlich eine sehr lange Zeit in Verwendung sein.

Diese Tafel ist eines der sehr wenigen Dinge in der Scientology, die nicht völlig neu sind. Sie ist einer sehr alten Organisation entnommen, und ich habe diese Tafel durch beträchtliche Erfahrung verfeinert, indem ich ihr die Scientology und unsere Stufen hinzugefügt habe. Sie beruht auf einem höchst erfolgreichen Schema.

Dieses Organisationsschema ist nicht dafür gedacht, Geld zu verdienen oder Scientologen zu machen, wie man vielleicht meinen könnte. Sein ganzer Zweck besteht darin, die „Fähigkeit, Zustände zu verbessern“ hervorzubringen - was die Mission der Scientology ist.

DIE STUFEN

Ihr Hauptinteresse an dieser Tafel gilt natürlich seinen Stufen.

Links von der Tafel gibt es über 32 Stufen, die die durchschnittlichen menschlichen Zustände abdecken.

Unsere Tafel zeigt, wie wir die Brücke bis zu Kommunikationen (Stufe 0) hinaufgehen und dann Abschnitt für Abschnitt bis zu Stufe VII hinauf voranschreiten. Eine Abteilung kommt einer Stufe gleich - von links nach rechts gesehen.

Die auf diesen Stufen wiedergewonnenen Fähigkeiten sind über den Bezeichnungen der Unterabteilungen aufgeführt (Kommunikation, Wahrnehmung, Orientierung, Verstehen usw.) und führen uns den ganzen Weg hinauf zu einem neuen Zustand bei Stufe VII.

Wenn jemand auf dieser Linie entlang von links nach rechts voranschreitet, wird ihm jedesmal, wenn er durch einen Abschnitt kommt, eine Bewußtseinsstufe zugewiesen.

Auf Stufe V stellen wir fest, daß wir Leute von den niedrigsten menschlichen Zuständen auf die Brücke bringen können, bevor wir selbst an der Spitze oben hinaustreten.

Somit lassen wir eine Brücke hinter uns.

Als ich 1950 sagte, „um Himmels willen, baut eine bessere Brücke“, mußte ich es alleine machen.

Aber hier ist sie, und nicht nur eine Brücke, sondern auch eine Organisation, um als Stützpfeiler das Gewicht ihres Überbaus zu tragen - etwas, was sehr nötig ist.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:mh:jp:cdm; Übers.:ST/LB:st

ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm
New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 8. MAI 1965
Ausgabe II

Nicht allgemein
wiedervervielfältigen

KENNFARBEN UND BEZEICHNUNGEN

FORM VON SEC EDs

Eine Sekretariatsausgabe des leitendes Direktors (SEC ED) wird jetzt die folgende Form haben:

Sie wird auf BLAUEM Papier mit BLAUER Tinte erscheinen. Sie wird mit dem folgenden Nummernsystem beginnen: die fortlaufende Nummer des Bereiches, gefolgt von den örtlichen Telegramm-Initialen des Bereiches oder der Zone. Beispiel für Melbourne: SEC ED 10ME. Für Washington SEC ED 10DC. Für International SEC ED 10INT.

Für einen kontinentalen Bereich benutzt man nur SEC ED10SA für Südafrika, was alle Organisationen in Südafrika betreffen würde.

Die Nummer ist die fortlaufende Nummer für diese Bezeichnung.

Die Initialen SEC ED gehen immer einer SEC ED-Nummer voraus.

Alle Personal-Anordnungen werden jetzt auch im SEC-ED-Format erscheinen.

Das Format selbst soll folgendermaßen aussehen:

SEKRETARIATSANWEISUNG DES LEITENDEN DIREKTORS
BÜRO VON L. RON HUBBARD

Nummer

Datum

(Jeglicher Adressent, an den es speziell gerichtet ist.)

1. (Text mit nummerierten Abschnitten)
- 2.
- 3.

((Siegel))

Initialen auf dem Siegel nur von
HCO-Personal

L. RON HUBBARD

DUPLIKATION

Das kleine Banda- (Anm. d. Übers.: Produktbezeichnung) Methylalkohol-Vervielfältigungsgerät sollte so schnell wie möglich angeschafft werden. Es ist nicht teuer.

Telexrollen mit Banda-Kohlepapier sind erhältlich. Deshalb braucht jede Telex-SEC-ED nur aus der Telex-Maschine genommen, mit einem Siegel versehen, abgezeichnet und das Kohlepapier entfernt werden, wonach sie dann sofort auf der Banda-Vervielfältigungsmaschine eingesetzt werden kann.

Die Maschine ist auch für jegliches farbige Papier zu anderen Zwecken gut brauchbar.

SEC EDs, die per Post geschickt werden, werden manchmal in Saint Hill für die Veröffentlichung bereits fertiggestellt, aber bis eine Banda beschafft ist, sollte man sie lokal wieder als Mimeoausgaben anfertigen, wenn sie nicht in Mengen geschickt wurden.

HCO-FÜHRUNGSBRIEF

Das wird jetzt auf WEISSEM PAPIER mit BLAUER TINTE erscheinen, wobei das alte Info-Brief-Kennzeichen benutzt wird, um SEC EDs besser identifizieren zu können.

HCO-ETHIK-ANORDNUNG

Alle Ethik-Anordnungen werden jetzt auf GOLDENEM Papier mit BLAUER Tinte erscheinen. Dies schließt alle lokalen Ausgaben von Komitees der Beweisaufnahme und andere Angelegenheiten mit ein.

Eine Ethik-Anweisung darf nur vom HCO-Führungssekretär oder vom HCO-Gebietssekretär herausgegeben werden. Alle Befunde müssen vom Büro von LRH genehmigt werden und wenn das erfolgt ist, werden sie als eine Ethik-Anweisung der Kennfarbe Gold mit blauer Tinte veröffentlicht.

Die Form einer Ethik-Anweisung wird folgendermaßen aussehen:

HCO-ETHIK-ANORDNUNG

An:

Von: HCO-Sekretär (oder Führungssekretär)

Betrifft: Einberufung eines Komitees der Beweisaufnahme,
eines Ethikgerichtes, Befunde, Berufungen,
Vorladungen usw.)

1. (Text mit nummerierten Abschnitten)
- 2.
- 3.

((Siegel))

HCO-Sekretär
(oder Führungssekretär)

ETHIK-FRAGEBOGEN

Ein Ethik-Fragebogen wird als eine Mitteilung benutzt, um eine Nachforschung durchzuführen.

Er wird benutzt, um Daten zu sammeln, um die Tatsachen der Situation zu bestimmen.

Es ist GOLDENES PAPIER mit BLAUER TINTE.
Seine Form ist folgendermaßen:

HCO-ABTEILUNG 1

Unterabteilung für Untersuchungen und Berichte
Ethiksektion

Fragebogen-Nummer:

Datum

An: (Name der Person, von der Info gewünscht wird)
Von: Ethik-Section-Officer
BITTE UMGEHEND AN ETHIK ZURÜCKSENDEN

Text der Nachfrage -----
(viel Platz für Antwort)

Initialen des
Ethik-Sektion-Officers

Jede Nachforschung bekommt eine Aktennummer und die gleiche Nummer erscheint auf allen Fragebögen.

QUALIFIKATIONSZETTEL UND FORMULARE

Alle Qualifikationszettel sind GRAU, und alle Qualifikations-Formulare sind GRAU.

Die Farbe der Tinte ist gewöhnlich SCHWARZ.

TECHNISCHE ABTEILUNG

Alle Zettel und Formulare der technischen Abteilung sind jetzt GRÜN mit normalerweise SCHWARZER Tinte.

Es ist ziemlich wichtig für die technische Abteilung, GRÜN und für die Qualifikations-Abteilung, GRAU, zu benutzen, da es die Verwaltung zwischen den beiden Abteilungen beschleunigt.

Die technische Abteilung darf NICHT weißes Papier für ihre Formulare benutzen, da diese sonst mit den weißen der HCOBs und Policybriefe durcheinandergebracht werden.

WEISSES PAPIER

WEISSES Vervielfältigungspapier und ROTE, GRÜNE und BLAUE Tinte in Verbindung mit WEISSEM Papier in Mimeo-Vervielfältigungsarbeiten ist ausschließlich für das Büro von LRH gedacht und darf nicht zufällig in Briefen oder innerhalb anderer Abteilungen benutzt werden.

Jede Tintenfarbe in Kombination mit farbigem Papier kann Abteilungen zugeordnet werden, jedoch niemals mit WEISSEM Papier.

WEISSES Mimeo-Papier bedeutet für einen Mitarbeiter HCOBs und HCO-Policybriefe, und wird jetzt HCO-Führungsbriefe kennzeichnen. Info-Briefe wurden bereits abgeschafft.

UNTERSCHRIFTEN

Wenn ich persönlich irgend etwas geschrieben habe, darf nur mein Name darauf erscheinen. Die einzigen Ausnahmen bilden Initialen auf SEC EDs. Der Grund dafür ist, daß Mitarbeiter in bezug auf die herausgebende Person verwirrt werden könnten.

Die Praktik, auf WEISSEM Papier mit ROTER, GRÜNER oder BLAUER Tinte alles zu unterzeichnen, was ich nicht selbst geschrieben, diktiert oder persönlich veröffentlicht habe, ist schon lange abgeschafft und wird jetzt nicht praktiziert.

Deshalb kann ein Mitarbeiter sicher sein, daß alle laufenden Ausgaben auf weißem Mimeo-Papier oder blauem SEC-ED-Papier tatsächlich von mir selbst geschrieben worden sind.

L. RON HUBBARD

LRH:wmc.rd; Übers.:.../MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 9. MAI AD15RA
REVIDIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 14. JANUAR 1968
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 30. APRIL 1979
REVIDIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 8. NOVEMBER 1984

Wiedervervielfältigen
Missionen
Alle Studenten
Alle PCs
PES
Gesamtes Registra-
tionspersonal
Sekretär für
Feldkontrolle
FSM I/C
Am öffentlichen
Anschlagbrett
auszuhängen
Außenmitarbeiter
(FSMs)

(Diesen Policybrief habe ich 1965 zum ersten Mal herausgegeben. Zu dieser Zeit erfuhr Saint Hill eine enorme Expansion, wie sie zuvor noch nie gesehen wurde. Das FSM-Programm trug stark zu dieser Expansion bei, und Außenmitarbeiter (FSMs) wurden ein höchst wichtiger Teil von Scientology-Organisationen. Durch ihre Tätigkeit konnten Organisationen viel mehr Leute kontaktieren, als dies ohne ihren Beitrag möglich gewesen wäre.)

Über die Jahre habe ich darauf folgende Policybriefe herausgegeben, die das FSM-Programm erweitert haben. Außerdem ist die organisatorische Struktur verbessert worden, und diese Fortschritte haben bestimmte administrative Verfahren geändert, die im ursprünglichen Policybrief dargestellt wurden. Aufgrund der Bitte der Church of Scientology International revidiere ich diesen HCO PL und gebe ihn wieder heraus, da er Daten enthält, die für die internationale Expansion höchst wichtig sind.)

(Revisionen nicht in Schreibschrift.)

FSM-Serie Nr. 1

FELD-AUDITOREN WERDEN MITARBEITER

(Der HCO PL 26. März 65, FELD-AUDITOREN, und
HCO PL 30. März 65, FELD-AUDITOREN WERDEN MITARBEITER,
bleiben aufgehoben.)

(Bezugsmaterialien:

HCO PL 15. Okt. 65R FSM-Serie Nr. 3
rev. u. wiederhrsg. 8.11.84 SELEKTIERUNGSZETTEL UND PROVISIONEN
FÜR FSMs

HCO PL 9.5.65RA
rev. u. wiederhrsg.
8.11.84

- 2 -

HCO PL 14. Jan. 66	ÄNDERUNG ZU HCO PL 9. MAI 1965
HCO PL 5. Juni 68R III	FSM-Serie Nr. 4
rev. u. wiederhrsg.	FSM-PROVISIONEN
8. Nov. 84	
HCO PL 30. Aug. 66	REGELUNGEN FÜR SELEKTIERUNGEN
HCO PL 21. Okt. 66 II	CITY-OFFICE-SYSTEM
HCO PL 5. Apr. 79RB II	FSM-Serie Nr. 6
rev. u. wiederhrsg.	NEUES FSM-KONTO
8. Nov. 84	
HCO PL 10. Nov. 66	AUSSENMITARBEITER
HCO PL 26. Sept. 79 I	POSTENERNENNUNGEN VON FSM I/Cs
HCO PL 21. Juni 65	ORGS SIND FSMs VON SAINT HILL
HCO PL 15. Juli 84	PREISE FÜR PROFESSIONELLE

1. ERNENNUNG

Alle Feld-Auditoren auf der Stufe eines Hubbard-Buch-Auditoren und darüber werden hiermit zu AUSSENMITARBEITERN (FSMs) ihrer jeweils nächstgelegenen Scientology-Organisation ernannt.

Keine Klassifizierung ist erforderlich.

Keine anderen Bestimmungen dürfen lokal festgelegt werden.

Ihre Stellung ist die eines AUSSENMITARBEITERS (provisorisch).

Sie unterstehen direkt der Unterabteilung für Clearing, dem FSM I/C, ihrer nächstgelegenen Org.

Der Zweck des Außenmitarbeiters ist es:

L. RON HUBBARD ZU HELFEN, MIT DER EINZELPERSON KONTAKT AUFZUNEHMEN, SIE ZU HANDHABEN, ZU RETTEN UND SIE ZUM VERSTEHEN ZU BRINGEN - UND AUF DIESEM WEGE DIE VÖLKER DER ERDE.

Ihre Bezahlung erfolgt in Form von Provisionen und sollte daher der Bezahlung der festen Mitarbeiter in den Organisationen entsprechen; sie ist allein von der Tätigkeit des Außenmitarbeiters abhängig. Der Außenmitarbeiter erhält keine proportionale Bezahlung und ist aus Steuergründen nicht auf der Lohnliste.

Die Situation ist folgende: Die Vorstellung, daß der Praktiker eine Praxis eröffnet, um Preclears zu auditieren, muß verkehrt sein, weil sie bei neuen Ärzten oder Psychiatern nur wenig Erfolg hat; sie hat ebenfalls für Ärzte als Gruppe schlecht funktioniert, da sie immer mehr Subventionen von Regierungen brauchen, persönlich hohe Kredite aufnehmen müssen, um neue Praxen einzurichten, und, um in Wohlstand zu leben, von Gesetzen abhängen - die verabschiedet werden, um sie zu schützen und ihnen eine Monopolstellung einzuräumen; wird ein Monopol allein durch Gewalt aufrechterhalten, so verschwindet es bald. Darüber hinaus hat ihr System über 700 Jahre gebraucht, um sie so weit zu etablieren, daß sie

die Gesetzgebung fordern können, die sie zu ihrem Schutz brauchen - Beweis: Untersuchen Sie den Status eines Doktors in den Jahrhunderten zwischen der großen Pest und heute von einem Jahrhundert zum anderen, und sehen Sie den winzigen Fortschritt, den sie in dem Ansehen ihres Berufes und ihrer Sicherheit in jedem Jahrhundert gemacht haben.

Wir haben weder 700 Jahre zur Verfügung, noch brauchen wir sie.

Die Zivilisation ist nur erfolgreich, weil sie ein Team ist. Die Einzelperson in unserer heutigen Gesellschaft hat es schwer.

Wir sind ein Team. Wir haben eine große Aufgabe vor uns. Wir brauchen jeden einzelnen an Bord - daher die Ernennung.

Diese Ernennung sollte nicht überraschend kommen, da wir nur auf die Vollendung der Technologie gewartet haben, um die Knöpfe für einen Boom zu drücken. Und einer davon war, jeden, der je von uns ausgebildet worden ist, als Mitarbeiter zu beanspruchen und ihn als solchen einzutragen.

2. ANNAHME DER ERNENNUNG

Der Feld-Auditor sollte an den FSM I/C seiner nächstgelegenen offiziellen Organisation schreiben, der sein Vorgesetzter in einer Org ist, und ihm die Annahme oder Ablehnung der Ernennung mitteilen. Er wird daraufhin sein Beglaubigungsschreiben als Außenmitarbeiter (provisorisch) erhalten, das aus einem Brief besteht, der vom HCO-Sekretär unterzeichnet ist und die Ernennung des Außenmitarbeiters kundtut; nach Ablauf eines Jahres muß ein formelleres Beglaubigungsschreiben folgen. Das Schreiben an den FSM I/C sollte die Überschrift „Betrifft: Ernennung zum Außenmitarbeiter“ enthalten, sowie die derzeitige Anschrift und andere Einzelheiten. Wenn es irgendwelche weiteren Fragen oder Schwierigkeiten gibt, schreiben Sie an den Fields Executive International in der Internationalen Executive Strata.

3. PROVISORISCHER STATUS

Die erste Ernennung erfolgt PROVISORISCH, d.h. „nicht permanent“. Nach Ablauf eines Jahres endet die Ernennung, soweit sie nicht erneuert wird. Wird sie nach Ablauf eines Jahres bestätigt, wird die „provisorische“ Ernennung durch ein umfassenderes Beglaubigungsschreiben ersetzt.

Nachdem jemand für 10 Monate Außenmitarbeiter (provisorisch) gewesen ist, sollte er an den FSM I/C schreiben und die feste Ernennung beantragen und jeglichen Beweis für seine gute Arbeit vorlegen. Der FSM I/C wird dann veranlassen, daß dem Außenmitarbeiter ein neuer Satz Beglaubigungsschreiben ausgestellt wird, wodurch dieser zum Außenmitarbeiter erklärt wird. Tätigkeit ist das Kriterium für die Ausstellung der vollen Beglaubigung. Wenn irgendeine Schwierigkeit für das Erhalten der vollen Beglaubigung entsteht, verständigen Sie den Fields Executive International in der Internationalen Executive Strata davon.

4. SELEKTIERUNG

Der Außenmitarbeiter selektiert die Person für Ausbildung oder Auditing nach direktem, persönlichem Kontakt mit ihr und stellt ihr einen Schein aus, worauf steht, daß die kontaktierte Person selektiert wurde. Auf diesem Schein steht die UHRZEIT, das DATUM und der ORT der Selektierung. Ein Außenmitarbeiter, der jemanden persönlich kennt, den er für eine Organisation selektieren möchte, kann ihm per Post einen Selektierungszettel schicken. Jemand kann also entweder durch direkten, persönlichen Kontakt oder, wenn er den Außenmitarbeiter kennt, durch Korrespondenz selektiert werden.

Der Schein wird vierfach ausgefertigt. Das Original geht an die selektierte Person, die zweite Durchschrift wird sofort an den „Vorausplanungs-Registrierer“ (ASR) der Scientology-Organisation des Außenmitarbeiters geschickt, die dritte an den FSM I/C und die vierte verbleibt beim Außenmitarbeiter.

Das Formular muß enthalten:

1. Die UHRZEIT, das DATUM und den ORT;
2. Name und Anschrift der selektierten Person in Großbuchstaben;
3. Name und Anschrift des Außenmitarbeiters in Großbuchstaben, und die Initialien und die Nummer seines Zertifikates;
4. Wofür die selektierte Person selektiert worden ist (Ausbildung oder Prozeßing)
5. Ungefähres Datum, wann die Person in die Org kommen wird.

Orgs können die Vordrucke liefern, jedoch ist dies alles, was darauf steht.

Die selektierte Person wird von dem Außenmitarbeiter zur Rezeption der nächstgelegenen Scientology-Organisation geschickt; Name und Adresse der Organisation werden der selektierten Person angegeben.

Wo es keine Vordrucke gibt, kann der Außenmitarbeiter auf einfaches Papier schreiben, vorzugsweise rosa (die Erkennungsfarbe in der Org für Angelegenheiten der Finanzabteilung) und er kann, indem er Kohlepapier benutzt oder die Abschriften selbst mit der Hand macht, sich die Formulare selbst anfertigen.

5. PROVISIONEN

Die offizielle Scientology-Organisation, zu der der Außenmitarbeiter gehört, wird ihm einen Prozentsatz aller Ausbildungs- und Auditing-Gebühren zahlen, die diese Organisation durch diesen Außenmitarbeiter erhält (aber erst, nachdem die Person die Dienstleistung tatsächlich gestartet hat).

Dieses System ist bereits vor einigen Jahren in einem Versuchsprogramm getestet worden, und sein administrativer Ablauf ist jetzt ausgefeilt. Er muß jedoch genau eingehalten werden.

Wenn die selektierte Person bei der Organisation erscheint, dem Registrar den Selektierungszettel vorlegt und sich für Ausbildung oder Prozessing einschreibt und ihre bezahlte Dienstleistung startet, dann bezahlt die Org sofort eine Provision für den bezahlten Gesamtbetrag. 15% werden für jeden Selektierten bezahlt, der zur Auditoren-Ausbildung weitergeleitet wird. 10% werden für jeden Selektierten bezahlt, der für Prozessing weitergeleitet wird. Es wird mit dem Bezahlen der Provision nicht gewartet. Die Org bezahlt den Betrag sofort.

Beispiel für eine Provision: Eine selektierte Person legt beim Registrar den Selektierungszettel vor und bezahlt Dienstleistungen. Sobald der Selektierte seine bezahlte Dienstleistung startet (irgendeine der bezahlten Dienstleistungen), bezahlt die Org dem Außenmitarbeiter prompt die 10% des Betrages, den sie für Prozessing-Dienstleistungen erhalten hat und die 15% des für Ausbildung erhaltenen Betrages. Damit ist der Geschäftsvorgang beendet.

Die Org wird eine Provision anerkennen und bezahlen, wenn die selektierte Person dem Registrar den Selektierungszettel vorlegt. Der Außenmitarbeiter ist dafür verantwortlich, der selektierten Person mitzuteilen, daß sie ihren Selektierungszettel vorlegen soll. Wenn der Selektierte es jedoch vernachlässigt, zum Zeitpunkt der Einschreibung die Papiere vorzulegen, wird die Provision trotzdem bezahlt, vorausgesetzt, der Außenmitarbeiter hat Kopien der Selektierungszettel an den Vorausplanungsregistrar und den FSM I/C geschickt.

Die Provision, die dem Außenmitarbeiter bezahlt wird, wird auf der Grundlage aller hintereinander gekauften Dienstleistungen bei einem Erscheinen in der Org ausbezahlt. Dies bedeutet, wenn eine Person, nachdem sie sich in der Org gemeldet und für eine oder mehrere Dienstleistungen bezahlt und sich eingeschrieben hat, nach Abschluß dieser Dienstleistung eine weitere Dienstleistung kauft, daß die Provision für diese zweite Dienstleistung und so weiter bezahlt werden wird. Wenn jedoch keine erneute Einschreibung erfolgt und der Selektierte als Abschluß von der Org abreist, muß er wieder mit einem neuen Selektierungszettel selektiert werden und in die Org kommen und sich einschreiben, bevor dem FSM eine weitere Provision bezahlt werden kann.

Dies schließt nicht Review-Dienstleistungen, Bücher oder E-Meter oder Abzeichen ein. Ein FSM kann jedoch eine Person zu einer Org für eine S & D schicken und dafür eine Provision erhalten. Dies bedeutet, daß die Selektierungszettel eines FSMs für eine selektierte Person veraltet oder ungültig werden, nachdem der Selektierte von der Org nach dem Kauf von Dienstleistungen weggegangen ist. Der Selektierte darf dann sofort für seine nächste oder für zusätzliche Dienstleistungen selektiert werden.

6. ZAHLUNG DER PROVISION

Der Registrar erhält vom Selektierten dessen Selektierungszettel, wenn diese Person zur Einschreibung ankommt. Der Registrar

muß den Namen des FSMs, der die Selektierung durchgeführt hat, auf die Faktur schreiben.

Nachdem der Registrar mit der Einschreibung des Selektierten fertig ist, liefert er die zweite Kopie der Faktur über die Zahlung und den Selektierungszettel an den FSM I/C ab. Sobald der Selektierte seine Dienstleistung gestartet hat, läßt der FSM I/C den Scheck mit der Provision schreiben und gibt oder schickt ihn dem Außenmitarbeiter.

Die Provision wird nur auf den tatsächlichen, von der selektierten Person bezahlten Betrag ausbezahlt. Wenn der Selektierte bei seinem Erscheinen jedoch Intensive im Wert von mehreren Graden oder mehrere Kurse kauft, sollte die Provision ebenfalls dafür gegeben werden.

7. PROVISIONEN FÜR PROZESSING, DAS ZU PROFESSIONELLEN-SÄTZEN VERKAUFT WURDE

Provision wird auch für Professionellen-Sätze gezahlt, aber nicht an den FSM selbst oder einen „Freund“, der die Provision zurückerstatten wird. Der Professionellen-Satz bezieht sich nur auf Auditing. Es gibt keinen Professionellen-Satz für Ausbildung oder Kurse.

8. HÄUFIGKEIT DER SELEKTIERUNG UND SELEKTIERUNG DURCH ORGS

Der Preclear oder Student kann so oft selektiert werden, wie es dem Außenmitarbeiter möglich ist.

Wenn die Person jedoch nach der Ausbildung oder dem Prozessing nicht wieder von dem Außenmitarbeiter selektiert wird, kann die Org die Person erneut selektieren, und dann wird keine Provision gezahlt. Die Org braucht keinen Selektierungszettel, um eine Person auszubilden oder zu auditieren.

Wie oft jemand selektiert werden darf, unterliegt keiner Zeitbeschränkung, und es besteht für die Org keine „Karenzzeit“, während der eine Person nur von der Org selektiert werden darf. Wenn eine Org jedoch einen Preclear oder Studenten selbst beschafft, dann erhält die Org, nicht einer ihrer allgemeinen Mitarbeiter, die Provision.

9. BÜCHER- UND GEBÜHRENLISTEN

Der Außenmitarbeiter sollte mit Bücherlisten und der Gebührenliste der Org versorgt werden. Er sollte der selektierten Person ein Exemplar davon geben, wenn der FSM sie hat.

10. BUCHVERKÄUFE DURCH FSMs

Der Außenmitarbeiter darf Bücher von einer Org, einem City-Office oder einer Mission kaufen und sie für eigenen Gewinn verkaufen. Die Ermäßigungen, die Außenmitarbeiter bekommen, wenn sie Bücher en gros kaufen, werden von den Verlagsorganisationen bestimmt und veröffentlicht.

11. NEUE KURSE UND PROZESSING

Außenmitarbeiter, die ein gültiges professionelles Auditoren-Zertifikat für die höchste Stufe der Auditoren-Ausbildung besitzen, die in dieser Organisation erhältlich ist, oder wenn sie für einen professionellen Auditorenkurs bezahlt haben und derzeit für ihn eingeschrieben sind und den Kurs in der Akademie der Org besuchen (HRD-Kurs, Akademie-Stufen 0-IV, NED, Hubbard-Auditing-Spezialisten-Kurs, usw. und darüber), können jetzt Preise für Professionelle bei HGC-Dienstleistungen bekommen, falls sie auch internationale Mitglieder in gutem Ansehen sind. Preise für Professionelle gelten nicht für die Flag-Service-Org.

Kurse für Außenmitarbeiter werden zu denselben Gebühren wie für alle anderen internationalen Mitglieder oder festen Mitarbeiter gegeben. Es gibt keinen Professionellen-Satz für Kurse, nur für Intensive. Außenmitarbeiter erhalten jedoch kurze Unterweisungen über sachdienliche Themen. Aber je besser ein Außenmitarbeiter ausgebildet ist, um so erfolgreicher wird er sein, und deshalb sollte er nicht aufgrund seiner Ernennung seine Ausbildungspläne unterbrechen.

12. REGELUNGEN FÜR AUSSENMITARBEITER

Ein Außenmitarbeiter unterliegt derselben Ordnung wie jeder andere Mitarbeiter der Organisation, und er unterliegt denselben Ethik-Kodizes. Es ist allen Mitarbeitern verboten, Preclears der Organisation oder Studenten gegen Gebühr zu auditieren.

13. GEGENSEITIGES SELEKTIEREN

Ein Ehemann und eine Ehefrau können einander nicht gegenseitig selektieren, um Provisionen zu bekommen.

Nachdem ein Student oder ein Preclear für eine Dienstleistung in einer Organisation angekommen ist, darf ihn kein anderer Student oder Preclear für Provisionszwecke selektieren.

Der Grund für diese Regelungen besteht darin, daß das Außenmitarbeiterprogramm nicht als Mittel dazu gedacht ist, 10 oder 15% Ermäßigung durch gegenseitiges Selektieren zu erhalten. Der ganze Zweck des Außenmitarbeiterprogrammes besteht darin, zu helfen, die Anzahl der neuen Leute zu erhöhen, die kontaktiert wurden, an die verbreitet wurde und die auf die Brücke gebracht wurden.

14. STREITIGKEITEN

In den Fällen, wo zwei Außenmitarbeiter gleichzeitig behaupten, sie hätten einen Preclear oder Studenten geschickt, sollen sie sich an den FSM I/C wenden, um den Streit beizulegen.

Die Org bezahlt immer gemäß dem von der selektierten Person vorgelegten Selektierungszettel, nicht nach dem frühesten Kontakt.

Mindestens einer der Ansprüche muß ausbezahlt werden. Es dürfen in bezug auf dieselbe Sache nicht zwei Provisionen gezahlt werden, um einen Streitfall beizulegen.

Ein Außenmitarbeiter, der der Meinung ist, daß ein Fehler gemacht wurde, kann dem Direktor für Inspektionen und Berichte schreiben, und dieser wird es dann in Ordnung bringen.

Bei jeglichen Streitigkeiten zwischen zwei Außenmitarbeitern, die sich nicht darauf beziehen, welcher FSM einen bestimmten Selektierten ausgewählt hat, wie es gerade oben beschrieben wurde, kann sich jeder von beiden an das Kaplansgericht, Unterabteilung des Kaplans, wenden, das diese Angelegenheit direkt oder per Post „anhören“ und eine Entscheidung treffen kann. Solch ein Rechtsverfahren unterwirft keinen Scientologen einem weiteren Rechtsverfahren.

15. MITARBEITER DER ORG

Allgemeine Mitarbeiter können Studenten oder, PCs selektieren, indem sie ihnen Selektierungszettel für ihre eigene Org ausstellen. In diesem Fall wird jegliche Provision an die eigene Org des Mitarbeiters gezahlt, und der Selektierungszettel sieht anders aus. Der allgemeine Mitarbeiter oder die Führungskraft erhält jeglichen Nutzen durch die Bezahlung von der Org, zusammen mit dem übrigen Personal. In Fällen, wo Mitarbeiter persönliche PCs hatten, bevor sie ihr Arbeitsverhältnis in der Org begannen, dürfen sie die Angelegenheit so handhaben, wie ein Außenmitarbeiter dies tun würde, wenn es innerhalb der ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses mit der Org gemacht wird und die Selektierung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses durchgeführt wurde.

16. ORGANISATIONEN, DIE FSMs HABEN DÜRFEN

Diejenigen Scientology-Einheiten, die Außenmitarbeiter haben dürfen, sind offizielle Orgs, City-Offices und Missionen. Im Fall von Missionen werden sie „MFSMs“ (Missions-FSMs) genannt.

Nur offiziellen Orgs, City-Offices und Missionen dürfen PCs und Studenten von Außenmitarbeitern geschickt werden, da langjährige und mühsam erworbene Erfahrung gezeigt hat, daß von nicht offiziellen Kursen und Kliniken große Mengen von Schwierigkeiten kommen können und daß üblicherweise offizielle Orgs den daraus entstandenen Schlamassel bereinigen müssen. Bemerkenswerte Beispiele waren Sydney und US Pacific North West im Jahr 1954. Es hat Dutzende solcher Vorkommnisse gegeben, bei denen vielen Leuten geschadet wurde.

17. ORGANISATIONEN IM AUFBAU (FORMING ORGS)

Da offizielle Orgs jetzt darauf bedacht sind, Organisationen aufzubauen, und da entfernte Dienstleistungen nicht so bequem sind wie nahegelegene, sollte an den HCO-Gebietssekretär wegen der Bildung einer neuen örtlichen Org herangetreten werden. Eine solche Org würde von der Church of Scientology International lizenziert und überwacht werden. Der HCO-Gebietssekretär wird seine Entscheidung auf die Nachfrage, die von diesem Gebiet kommt, und auf den Erfolg der Außenmitarbeiter dort gründen. Die endgültige Entscheidung für eine neue Org muß von der Church of Scientology International kommen. So eine Org muß wie jede andere

offizielle Organisation aufgebaut und geführt werden. Es ist einer alten Org verboten, eine neue Org auf irgendeine Art zu finanzieren.

Die neue Org zahlt einen Prozentsatz ihres Bruttoeinkommens an die gründende offizielle Org. Und die neue Org zahlt ihren Außenmitarbeitern wie oben 10% oder 15%, aber nur, wenn sie voll offiziell ist und autorisiert ist, ein HGC zu haben. Bis sie ein offizielles HGC hat, fährt sie fort, auf der Basis von Provisionen zu arbeiten, und zahlt keinen Prozentsatz an die gründende Org, erhält sie aber noch. Ihre Aktivitäten des PE-Kurses und des Ko-Auditings und gezahlte Provisionen für Studenten und PCs, die zur gründenden Org geschickt werden, unterstützen sie.

18. MISSION-HOLDERS

Gegenwärtige Mission-Holders dürfen ihre Mission und ihren Status so lange beibehalten, wie sie in gutem Ansehen bei Scientology Missions International stehen.

19. GRUPPEN

Alle Gruppen, die Organisationen im Aufbau werden wollen, sollten den HCO-Gebietssekretär ihrer nächsten Organisation benachrichtigen. Sie werden akzeptiert, wenn sie vom Büro von L. Ron Hubbard autorisiert wurden und wenn die vorher erwähnten Bedingungen für eine neue Org erfüllt sind. In der Zwischenzeit arbeiten sie in Beziehung zu ihrer nächstgelegenen Org als eine Gruppe von Außenmitarbeitern, wenn sie die Ernennung als Außenmitarbeiter akzeptieren.

20. PRIVATE PRAXIS

Jeder Feld-Auditor mit einer privaten Praxis, der sie behalten möchte, sollte seinen Public Executive Secretary (PES, Öffentlichkeits-Führungssekretär) dernächsten offiziellen Org benachrichtigen und erklären, warum.

21. AUSSENMITARBEITER FÜR SAINT-HILLS, AOs UND FLAG

Jede Person, die in einer Saint-Hill, einer AO oder in der Flag-Service-Org Dienstleistungen erhalten hat, wird gleichermaßen durch diesen Policybrief ernannt. Alle Studenten und PCs höherer Orgs sind daher als Außenmitarbeiter für die höhere Org ernannt, in der sie Dienstleistungen erhalten haben. Wenn jemand als Mitarbeiter oder Führungskraft für eine Org, ein City-Office oder für eine Mission arbeitet, wird die Provision an die Organisation bezahlt, nicht persönlich an den Mitarbeiter, damit das gesamte Personal profitiert.

Die gleichen Regelungen und Verfahren wie bei anderen Orgs (wie oben in diesem Policybrief aufgeführt) gelten auch für Außenmitarbeiter für höhere Orgs.

Provisionen werden für Ausbildung und Prozessing gezahlt, wenn der hingeschickte Student oder PC ausdrücklich an die höhere Org geschickt worden ist.

Das Annehmen der Ernennung von einer höheren Org hindert nicht daran, gleichzeitig ein Außenmitarbeiter einer örtlichen Org zu sein.

22. ZUGEHÖRIGKEIT ZU ZWEI MITARBEITERSTÄBEN

Jeder Feld-Auditor kann ein Außenmitarbeiter für mehr als eine Org sein, aber er gehört tatsächlich der seinem Wohnsitz am nächsten gelegenen Org an und darf keine andere Ernennung einer anderen Org oder von Saint Hill dazu verwenden, um die Bedingungen der ihm nächstgelegenen Org zu umgehen. Wenn der Außenmitarbeiter seinen Wohnsitz verlegt, muß er den FSM I/C der Org, in deren Nähe er gewohnt hat, und den FSM I/C der Org, in deren Nähe er wohnen wird, informieren. Falls er auch ein Außenmitarbeiter einer höherrangigen Org ist, sollte er den FSM I/C dieser Org informieren.

23. VORRANG DER HÖHEREN ORGANISATION

Ein Außenmitarbeiter, der an einer höheren Org ausgebildet oder auditiert wurde, kann ein Außenmitarbeiter dieser Org sein, selbst während er als Mitarbeiter einer rangniedrigeren Org, einem City-Office oder einer Mission angestellt ist, aber die Provision wird an die rangniedrigere Org ausbezahlt. Die rangniedrigere Org erhält für jeden PC oder Studenten, den er an die höhere Org (nicht seine eigene) schickt, Provisionen.

Ein solcher Außenmitarbeiter einer höheren Org, der bei einer rangniedrigeren Org, einem City-Office oder einer Mission angestellt ist, darf Studenten oder PCs nicht abwerben, die bereits von einem Außenmitarbeiter der rangniedrigeren Org selektiert wurden, ehe sie ihre Selektierungszettel vorlegen können.

24. EINTREIBUNG VON SCHULDEN

Außenmitarbeiter können von der Unterabteilung für Einnahmen gebeten werden, überfällige Rechnungen einzutreiben; auf jede eingetriebene Summe wird von der Org 10% gezahlt. Aber es kann ihnen nicht befohlen werden, dies zu tun.

Die Unterabteilung für Einnahmen kann Außenmitarbeitern in einer bestimmten Gegend Listen der überfälligen Rechnungen in dieser Gegend freigeben. Unter Anwendung der Technologie über ARC-Breaks und Assists kann der Außenmitarbeiter diese Beträge mittels Schecks eintreiben; diese Schecks dürfen nur auf die Org ausgestellt sein und sind mit allen Einzelheiten an die Unterabteilung für Einnahmen zu schicken. Diese Unterabteilung muß die Unterabteilung für Inspektionen und Berichte über jede solche Herausgabe von Listen oder jegliche durch diese Methode erhaltenen Einnahmen informieren. Alle derartigen Assists gibt der FSM nach eigenem Ermessen und ohne eine Erstattung durch die Org.

Die Namen oder kurzen Listen, die dem Außenmitarbeiter für die Selektierung oder das Einziehen von Geldern gesandt werden, werden als potentielle Kunden der Org angesehen. Der Außenmitarbeiter darf sie nur für die Org selektieren oder von ihnen nur

Geld für die Org einziehen; wenn der Außenmitarbeiter Kunden, deren Namen er von der Org erhalten hat, auf eigene Rechnung auditiert oder ausbildet, unterliegt er Disziplinarmaßnahmen durch den Sekretär für Feldkontrolle.

FALLGRUBE

Dies alles ist meiner eigenen Erfahrung entnommen, als ich der einzige Feld-Auditor war, den es gab.

Viele haben mich bestürmt, sie zu auditieren, und ich wurde ein ziemlich überarbeiteter Mann. Ich wurde nur durch die Gründung der Organisation gerettet, der ich meine Kunden übergeben konnte.

Sobald ein Feld-Auditor anfängt, individuelles Prozessing (Prozessing an Einzelpersonen) zu geben, wird er zu sehr dadurch festgenagelt, als daß er werben könnte, und daher wird er nach etwa einem Jahr scheitern oder muß sich nach anderen Tätigkeiten umsehen.

Ich bekam meine PCs durch zufälligen persönlichen Kontakt und dadurch, daß ich ein Buch (Dianetik: Die ursprüngliche These) in Umlauf gab, und durch persönliche Werbung am Ort. Ich führte eine Art PE-Kurs (Kurs für persönliche Wirksamkeit) durch (nicht so hoch wie ein HAS-Kurs), und einmal kamen sogar Psychiater zu mir, die mich darum baten, ihre Frauen zu auditieren, nachdem sie einen Vortrag gehört hatten.

Die Nachfrage nach Auditing von mir persönlich schränkte meine Zeit ein und brachte fast alles zum Stillstand, bis ich alle Leute an die Organisation überwies und meine Werbung in der örtlichen Öffentlichkeit fortsetzte.

Ich lehnte es ab, persönlich Leute zu auditieren, und darin liegt das Geheimnis der Expansion. Nur eine Org mit ihrer Organisation und ihren Einrichtungen und ihrer Teamarbeit kann PCs und Studenten versorgen. Sogar eine sehr kleine Org würde es nicht wagen, PCs zu auditieren oder Studenten auszubilden. Sie hat am meisten Erfolg, wenn sie nur Werbung betreibt. Und sie sollte ihre PCs zu einer höheren Org schicken. Sie sollte sich wie ich, nachdem Organisationen meine PCs übernommen hatten, auf kurze Assists (Beistände), PE-Kurse und kleine Ko-Audits beschränken.

VERBREITUNGS-FORMEL

Jetzt habe ich die Verbreitungs-Formel entdeckt, nach der wir schon so lange gesucht haben, und sie ist einfach. Offizielle Orgs, City-Offices und Missionen haben sie und bilden Außenmitarbeiter darin, im Mitarbeiter-Ausbildungsprogramm, aus. Da sie Tech ist, hat sie in diesem Policybrief nichts zu suchen. Es dauert vier oder fünf Stunden, sie zu lernen, die Theorie und das Praktische. Die Org wird alle solchen Programme für die Mitarbeiter-Ausbildung haben.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Expansion der Scientology hängt in nicht geringem Maße vom Fleiß und der Effektivität von Außenmitarbeitern ab. Wenn die Richtlinien, die in der Ausgabe dargelegt sind, befolgt werden, können die Bemühungen von FSMs effektiver und einfacher gemacht und standardisiert werden, so daß sie ihre Zielsetzung besser erreichen können: Mit Einzelpersonen Kontakt aufzunehmen, sie zu handhaben, zu retten und sie zum Verstehen zu bringen – und auf diesem Wege die Völker der Erde.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:rw:iw; Übers.:GK/ST/LB:wp/lb
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm New Era

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 16. MAI 1965
AUSGABE II
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 12. OKTOBER 1985

Allgemeine Non-
Remimeo-Ausgabe

(Korrekturen in dieser Schriftart.)

HCO-Abteilung 1
Unterabt. für Inspektionen und Berichte (Unterabt. 3)
Ethik-Sektion

INDIKATOREN VON ORGS

Genauso wie PCs Indikatoren haben, 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, um Policy und Technologie reinzubekommen.

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, so ist der Anstieg ein GUTER INDIKATOR.

Wenn sie sinken, ist ihr Sinken ein SCHLECHTER INDIKATOR.

Der zweite dieser Indikatoren, gut oder schlecht, ist GEWINNE DURCH DIE TECH. Wenn Technologie in ist, verbessern sich Fälle. Dies ist ein guter Indikator. Wenn Technologie out ist, verschlechtern sich Fälle. Dies ist ein schlechter Indikator.

Ethik existiert nur, um die Stellung lange genug zu halten und die Dinge genügend zu beruhigen, um Technologie reinzubekommen. Ethik wird niemals zum Selbstzweck fortgesetzt. Sie wird nur solange durchgedrückt, bis Technologie funktioniert, und dann löst Technologie die Angelegenheiten, und Ethik macht sich davon, um nach anderen Angriffszielen zu suchen.

Wir hängen niemanden auf, weil wir angefangen haben, ihn zu hängen, und es deswegen tun müssen. Wir fangen an, Leute aufzuhängen, und knüpfen die Schlinge in fachmännischer Weise weiter, bis zum Punkt, wo wir Tech reinbekommen können – was die Schlinge natürlich überflüssig macht.

Aber wenn die Tech niemals reinkommt, dann führen wir das Hängen zu Ende.

Sie werden feststellen, daß Sie, wenn Sie einen Unterdrücker entsprechen kennzeichnen, ihn dann eines Tages zurückbekommen und Tech bei ihm reinbekommen werden. Wenn Sie die Unterdrücker niemals kennzeichnen, gehen sie weg und gehen verloren.

Das Kennzeichnen als unterdrückerische Person ist unser Hängen.

Wenn die Dinge schlecht stehen (schlechte Indikatoren deutlich sichtbar sind), ist es sehr heilsam, einen Körper an den Galgen zu hängen. Wir nennen es „einen Kopf auf den Spieß zu stecken“. Zu viele SCHLECHTE Indikatoren und eine allzu vermasselte Situation – und wir müssen einen Kopf auf den Spieß stecken. Dann beruhigen sich die Dinge, und wir können damit anfangen, Tech reinzubekommen.

Das ist der ganze Zweck von Ethik – Tech HEREINzubekommen. Und wir verwenden genug davon, um korrekte Standard-Tech herein und zur Anwendung zu bringen.

Wenn es mengenweise schlechte Indikatoren gibt – niedrige und sinkende Statistiken, verpatzte Fälle –, sind wir mit unseren Befragungen schnell bei der Hand und setzen den Ort nahezu unter Kriegsrecht – wir nennen das einen Zustand der Notlage. Wenn der Zustand der Notlage einmal erklärt 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 ein Zustand der Notlage über eine absehbare Zeitspanne hinaus weiterbesteht, greifen wir auf harte Disziplin zurück und führen Komitees der Beweisaufnahme auf die Führungskräfte durch, die es nicht schafften.

Ethik wird also in dem Maße angewendet, wie notwendig ist, um das Resultat zu erzielen, daß Tech reinkommt. Ist die Tech einmal wirklich drin bei einer Person (mit Fallgewinn) oder einer Technischen Abteilung, und sagen wir mal, die Auditoren auditieren tatsächlich Standard-Prozesse wie sie im Buche stehen, dann wissen wir, daß es sich lösen wird und lassen mit Ethik nach.

Ethik ist also das Werkzeug, mit dem Sie gute Indikatoren erhalten, indem Sie Tech hereinbekommen. Ethik ist also die Dampfwalze, die die Autobahn glättet.

Ist die Straße einmal frei, neigen wir dazu, verbleibende Untersuchungen fallenzulassen und alles auf sich beruhen zu lassen.

Aber es ist niemals gut genug, wenn jemand verspricht, gut zu sein. Wir wollen Statistiken. Verbesserte Statistiken.

SYMPTOME VON ORGANISATIONEN

Orgs haben verschiedene Symptome, die uns sagen, wie die Dinge vom Gesichtspunkt der Ethik wirklich aussehen.

Eines davon ist Dilettantismus.

DILETTANTISMUS

Dilettant = jemand, der sich mit einer Kunst oder Wissenschaft lediglich aus Zeitvertreib beschäftigt, ohne ernsthaftes Studium.

In einer Org äußert sich dies in Form von: „Man sollte auch ein bißchen leben.“ „Man braucht auch mal Pause von Scientology.“ „Man sollte auch etwas anderes tun.“ All dieser Quatsch.

Dies äußert sich in nicht durchgehenden Stundenplänen, Teilzeitstudenten, „weil es in dieser Stadt anders ist und die Leute nur an zwei Abenden kommen können ...“. Fragen Sie sie, was sie an den anderen Abenden machen. Kegeln, Pferderennen.

Mann, Sie durchwühlen besser die Fallakten der Mitarbeiter. Sie haben einen Unterdrücker an Bord; vielleicht sechs.

Die Scientology, die Leben rettet, ist ein modernes Wunder und wird mit Kegeln verglichen. Verstehen Sie?

Dieser Teil der Org nimmt es einfach nicht ernst. Für ihn ist Scientology ein müßiger Klub, ein Nähkränzchen alter Damen. Und für jemanden, der Ausbildung und Auditing verkauft, ist es nur ein großer Schwindel, der der Öffentlichkeit angedreht wird.

UNTERDRÜCKER!

Rotten Sie sie aus.

WILDE GERÜCHTE - dieses Symptom wird durch potentielle Schwierigkeitsquellen verursacht. Finden Sie heraus, wessen Fall rollercoastert (verbessert sich, verschlechtert sich). Ermitteln Sie. Sie werden ein oder zwei Unterdrücker außerhalb der Org finden.

Stecken Sie einen Kopf auf den Spieß mit einer HCO-Ethik-Order, und veröffentlichen Sie sie in weitem Umkreis.

ARC-GEBROCHENES FELD - die Johannesburger Anordnung für ein Komitee der Beweisaufnahme von letzter Woche ist eine perfekte Methode, die Situation zu handhaben. Ernennen Sie einen Vorsitzenden für das Komitee der Beweisaufnahme, um die Dinge zu ermitteln, und stellen Sie eine Liste von Beteiligten (interessierten Parteien) auf der Grundlage von Berichten zusammen, die er jetzt erhält.

SCHLECHTE TECH - wenn in der Akademie, im HGC oder in Review, im einen oder anderen, einfach keine Resultate erzielt werden, dann halten Sie Ausschau nach potentiellen Schwierigkeitsquellen und Unterdrückern. Nur sie können Out-Tech aufrechterhalten. Stecken Sie einen großen Kopf auf den Spieß, und dann beginnen Sie, jeden Patzer am Ort zu untersuchen. Plötzlich ist die Tech wieder in.

Es gibt viele derartige Symptome.

HCO PL 16.5.65 II
korr. u. wiederhrsg.
12.10.85

- 4 -

AN DER WURZEL EINES JEDEN SCHLECHTEN ZUSTANDES WIRD MAN EINE UNTERDRÜCKERISCHE PERSON FINDEN.

Finden Sie Ihre potentiellen Schwierigkeitsquellen, indem Sie diejenigen finden, die Gerüchte usw. weiterleiten. Dann finden Sie den Unterdrücker und schießen Sie.

Ruhe herrscht. Tech ist in.

Und das ist alles, was man zu erreichen versucht.

Heutzutage FUNKTIONIERT DIE TECHNOLOGIE BEI JEDEM FALL. Wenn die örtliche Organisation einen Fall nicht handhaben kann, Saint Hill kann es.

Wenn Sie die Tech in einer Org gut genug hereinbekommen, handhabt die Tech alles. Wunderbar. Aber wenn sie out ist, kann nur Ethik die Gründe niederschlagen, die sie nicht hereinkommen ließen.

OPTIMALER ZUSTAND

Der optimale Zustand einer Org ist so hoch, daß er nicht so 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 es heute nicht in Richtung auf das Optimum aufwärtsgeht, wird sie örtlich nach unten gedrückt.

Der Gesichtspunkt von Ethik ist: es gibt keinen angemessenen Grund, warum eine Org stolpert, außer Ethik-Gründen. Lassen Sie sich andere um andere Mängel kümmern. Ethik wird niemals nachsichtig bezüglich mangelnder Expansion. Wenn Ethik hart genug drückt, wird die Notwendigkeitsstufe anderer hoch genug werden, um zu handeln.

Wenn also eine Org schwach ist:

Finden Sie heraus, wo die Statistiken unten sind, und wer eine PTS-Person oder ein SP ist, und HANDELN SIE.

Dies ist die Aufgabe von Ethik. So entfernen wir nach und nach die Bremsen für eine geklärte Erde.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle Richtlinie der
Kirche angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:wmc:cden:gm;
Übers.:TG/LA/JS:tg:hs:la
Übersetzung genehmigt vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 17. MAI AD15
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 11. JANUAR 1985

Wiedervervielfältigen
Akademie-
studenten
Sthil.-
Studenten

DRINGEND

TECHNISCHE ABTEILUNG

VERBREITUNGSABTEILUNG

FREIES SCIENTOLOGY-CENTER

In jeder Organisation gültig, sobald seitens HCO-Sekretär angeordnet, abhängig davon, wann die Organisation bereit dafür ist.

FREIES SCIENTOLOGY-CENTER

Organisieren Sie in Ihrer Unterabt. für Auditing ein Freies Scientology Center. Es ist nicht DAS HGC. Es ist die Studenten-Klinik. Es ist eine Sektion in der Unterabt. für Auditing.

Es ist abends und am Wochenende geöffnet. Es wird von Studenten unter der Führung der Organisation betrieben.

Es dürfen keine Gebühren verlangt werden.

Die Organisation hat abends und am Wochenende den Registrar des Freien Scientology Centers auf Posten.

Ein Schild wird dort angebracht, wo jeder PC des Freien Centers es sehen kann:

DAS FREIE SCIENTOLOGY-CENTER

Alles Auditing wird von Studenten-Auditoren durchgeführt.

Es wird nicht überwacht.

Wir übernehmen nur für Auditing Verantwortung, das in unserem HGC von professionellen Auditoren gegeben wird.

Die Ergebnisse mögen gut sein, aber wir können uns nicht dafür verbürgen. Wenn sie sicheres Auditing wollen oder einen harten Fall haben, so erwerben Sie Ihr Auditing bitte im HGC.

Schalten Sie eine Anzeige in Ihrer Lokalzeitung oder bringen Sie Schilder neben Ihrem öffentlichen Telefon an, wenn die Zeitung die Annahme verweigert, mit folgendem Text:

FREIES SCIENTOLOGY-CENTER

Kostenlose Dienste an die Gemeinde für Probleme, Besserung in Gesundheit, Steigerung des IQ und Scientology-Assists. Abgehalten

HCO PL 17.5.65
Wiederherausgeg.
11.1.85

- 2 -

als kostenloser Dienst an der Öffentlichkeit von (Name der Organisation). Rufen Sie den Registrar des freien Scientology Centers (Telefon) an oder kommen Sie in (Anschrift) nur am Abend oder am Wochenende.

Beim Versuchsprojekt dazu schrieben sich 1/3 der Anwärter nach einem kostenlosen Dienst für Kurse oder Intensive ein, wenn das Auditing gut war, ohne dazu aufgefordert zu werden.

Jeder Student mit irgendeinem Zertifikat bis hinunter zum HBA kann ein Feld-Mitarbeiter sein. Denken Sie daran, daß die Studenten dieses Anwärter für Ausbildung oder Auditing selektieren können.

Studenten, die ihren vorläufigen Klassifizierungskurs machen, müssen die FREIE KLINIK jeden Abend ihres Klassifizierungskurses aufsuchen, es sei denn, es tauchen keine Anwärter auf. Man muß ihnen sagen, daß sie von allem, was sie tun, genaue Auditorenberichte führen müssen, die der Examiner haben wollen wird.

Der Registrar des Freien Scientology Centers hat für die Dienste am Abend und am Wochenende zwei Jobs - Co-Audits, BS (PE), HAS, sowie bezahlte Dienste für das HGC und die Akademie am Abend und am Wochenende. Wenn er sehr viel zu tun bekommt, so muß er Unterstützung von einem Rezeptionisten bekommen. Studenten können helfen, sofern sie es ehrenamtlich tun. Sie dürfen nicht dafür eingeteilt werden, wenn sie nicht ehrenamtlich arbeiten, da es ihre Auditing-Zeit beschneidet. Der Registrar muß Namen und Anschrift von jedem Anwärter und dem Auditor bekommen, der ihn mitnimmt und die Daten am nächsten Geschäftstag an Adresso leitet.

Der Registrar muß keine Studenten-Auditoren zuweisen, das sollten diese selbst vornehmen und den Anwärter mitbringen, um ihn einschreiben zu lassen.

Auditing kann in den Räumen gemacht werden, soweit welche zur Verfügung stehen.

Es geht hierbei einzig darum, daß Studenten sich Leute aus dem Warteraum holen, sie einschreiben lassen und sie zum auditieren mitnehmen. Es ist dem Studenten überlassen, sich regelmäßig zu verabreden. Der Student darf keinerlei Zuwendung irgendeiner Art annehmen. Wenn der Student jedoch ein Feldmitarbeiter ist, so mag er die Person selektieren, aber nur nach mindestens einem Assist und einem Fallgewinn.

Es werden nur Standardprozesse des Studienniveaus des Studenten oder darunter auditiert.

Bei Foldern von Freien PCs gibt es keine DofP-Arbeit. Es gibt nur Examiner-Arbeit und die gibt es ohne Beratung.

Ein Kurs(-Instrukteur) -Überwacher mag die Freien Folder als Beispiele dafür verwenden, was man tun und was man nicht tun sollte, wenn er es für richtig hält.

Die Freien Folder werden vom Examiner genommen und auf den Verwaltungslinien der Organisation zur Unterabt. für Einschätzung zur Ablage unter dem Namen des Studenten geschickt, wobei ebenfalls eine Karte unter dem Namen des PC eingeordnet wird.

Die rechtliche Seite hierzu ist: "Nun, sie wußten, daß es ein Studenten-Auditor war". Die Gerichte billigen das.

HCO PL 17.5.65
Wiederherausgeg.
11.1.85

- 3 -

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Angenommen als offizielle
Kirchen-Policy

von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:mh.rd:sc:iw; Übers.:MJ/ST:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 17. MAI AD15
AUSGABE II
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 11. JANUAR 1985

Allgemein nicht
wiedervervielt-
fältigen
Nicht als Öffent-
liche Bekanntmachung
verwenden

Technische Abteilung

AKADEMIE-AUDITING

Anwendbar auf: Alle Akademien und Saint Hill.

Die Regelung, daß Sie aus dem Auditing-Betrieb heraus sind, ist in Kraft, sowie die gegenwärtigen Studenten die Anforderungen für diejenige Stufe erbacht haben, auf der sie jeweils sind.

Akademien auditieren nicht.

HGCs machen das.

Bis 1952 haben die Studenten niemals das Auditing auf ihren Kursen gemacht. Sie haben völlig neue Leute auditiert.

Es gibt eine feste Grundregel als Policy über Ausbildung. Der Student wird mit den Werkzeugen ausgebildet, die er als Auditor verwenden wird.

Das heißt, daß man selbst auf Stufe Null ein E-Meter in den Fingern hat, ob man es nun zu nutzen versteht oder nicht.

Das bedeutet auch, daß man sein praktisches Auditing an einem völlig neuen PC durchführt.

Wo Studenten Auditing-Erfahrung herbekommen sollen? Lesen Sie nach unter Freies Scientology-Center oben.

Wo sie ihre eigenen Fälle knacken lassen? Studenten können andere Studenten auditieren, aber nur aufgrund eigener Initiative. Kursüberwacher können darauf achten, ob ihr TA und ihre Nadeln schrecklich aussehen und sie zum auditieren bringen.

In der Dianetik hatten Auditoren keinen Fall. Wir haben furchtbar viele Leute gut auditiert. Seit dieser Zeit ruiniert Betonung der Wichtigkeit des Falles in der Akademie und in Kursen Ihre Ausbildung.

Im Klassifikationskurs (im praktischen Teil) muß ein Student zeigen, daß er einen PC auditieren kann, um ein Pink sheet zu bekommen. Das kann ohne weiteres mit einem anderen Studenten sein. Einfach zum Zeigen.

Der Examiner muß für die letztliche Überprüfung der Klassifizierung bei jeder Stufe leserliche, ordnungsgemäß geführte Auditorenberichte verlangen, die den Erfolg des PCs auf den Prozessen der Stufe zeigen. Nicht-standardgemäße Anwendung oder ein falscher Bericht muß vom Examiner sofort an den Ethikbeauftragten berichtet

werden. Dieses Auditing kann abends auf dem praktischen Teil des Klassifizierungskurses und an den Wochenenden der Akademie-Abendkurse durchgeführt werden.

Die besten Auditoren, die wir je hatten, wurden geschult, bevor Studenten-auditieren-Studenten Teil der Ausbildung wurde.

Die Unterabteilung für Ausbildung bildet aus. Co-Audits, Kliniken und Auditing gehört in die Unterabt. für Auditing.

Es gibt kein Kurs-Auditing mehr um des anderen Studenten Falles willen.

Auditoren auditieren.

Wenn einem Studenten als Auditor der eigene Fall in die Quere kommt, so geht er (sofern Sie keine vollständige Qualifikationsabteilung haben, wie sie in St. Hill eingerichtet wurde) ins HGC.

Wenn er Co-auditieren will, kann er abends kostenlos am Co-Audit teilnehmen.

Ich habe festgestellt, daß die Verzögerung eines Studenten auf Kurs in der Regel nicht durch den theoretischen oder praktischen Teil hervorgerufen wird, sondern durch Auditing - notwendiges Auditing, was des Studenten Falles wegen, und nicht des Lernens willen notwendig wurde.

Jetzt ist Schluß mit den Akademien und Kursen, zu denen man geht, um auditiert zu werden. Man geht dort hin, um ausgebildet zu werden.

Bringen wir also einige engagierte Auditoren hervor - die auditieren nämlich!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:wmc.rd:iw; Übers.:MJ/ST:mj
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 26. MAI 1965

Wiedervervielfältigen

ETHIK

PETITIONEN

(Ergänzt das HCO PL vom 29. April 1965)

Keine Person in einem Strafverfahren oder in Erwartung eines Komitees der Beweisaufnahme darf beim Büro von LRH berechtigterweise eine Petition einreichen.

Eine Petition kann nur eingereicht werden, bevor oder nachdem der gesamte Ablauf der Scientology-Ethik erfolgt ist.

Da alle Ethik-Aktionen wie Komitees der Beweisaufnahme nochmals überprüft werden, besteht eigentlich bereits eine Linie infolge der Ethik-Aktion, und die Tatsachen werden darauf enthalten sein.

Eine Kommunikation von einer Person, die vom Ethik-Officer ein Urteil erhielt oder von einer Person, die in einem Komitee der Beweisaufnahme aufgeführt ist, kann deshalb keine Petition sein. Man muß Ethikmaßnahmen Gelegenheit geben, durchgeführt zu werden.

Ein Protest gegen Ethik-Aktionen, der als eine Petition abgefaßt ist, ruft routinemäßig eine weitere Untersuchung hervor, da der "Bittsteller" eigentlich nur gegen Ethik-Aktionen protestiert, und als solcher gehandhabt wird.

L. RON HUBBARD

LRH: ml; Übers.:.../MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-BULLETIN VOM 26. MAI 1965
Ausgabe III

Remimeo

ETHIK

ETHIKGERICHTE

Ein Ethikgericht kann von jedem Ethik-Offizier einberufen werden.

Jeder Scientologe mit dem Status Offizier oder darunter kann vor ein Ethikgericht geladen werden.

Die Vorladung wird als HCO Ethik-Order herausgegeben. Sie muß enthalten, wann und wo die Person zu erscheinen hat.

Ein Ethikgericht wird bei folgenden Angelegenheiten einberufen:

A. Jegliches Vergehen

B. Jegliches Verbrechen.

Schwerverbrechen werden nicht von einem Ethikgericht
(accorded) sondern von einer Ethikanhörung.

Ein Ethikgericht kann folgende Disziplinierungsmaßnahmen bestimmen:

A. Für ____ Wochen oder ____ Monate nicht ausgebildet oder auditiert werden.

B. Ein Gesuch auf Schadensersatz wird vorgelegt.

C. Suspension für ____ Wochen.

D. Rückzahlung von Darlehen oder Schulden.

E. Wiederherstellung (Zurückgabe) von Falschem.

F. Schäden müssen mit einer gerechten Summe im gleichen Umfang zum Verlust bezahlt werden.

EXECUTIVES ETHIKGERICHT

Ein Executives Ethikgericht wird auf die gleiche Art und Weise und den gleichen Wirkung und Disziplinarmaßnahmen vom LRH-Büro über den HCO Executive Secretary einberufen.

Die Person, die den Vorsitz führt, muß denselben Status oder einen höheren Status wie die geladene Person haben.

Ein Ethikgericht kann nicht für einen Direktor, einen Sekretär oder einen Executiv Sekretär einberufen werden.

Ein Executives Ethikgericht kann nur für Direktoren, Sekretäre oder Executive Sekretäre einberufen werden.

Bei einem Executiven Ethikgericht führt ein Sekretär oder Executiv Sekretär, der für dieses eine Ethikgericht und Zweck vom LRH-Büro über den HCO Executive Secretary benannt wurde, den Vorsitz.

Ein Executives Ethikgericht kann auch auf Bedarf eines Sekretärs oder Executiv Sekretärs für jedes Staffmember einberufen werden, indem er dies dem LRH-Büro über den Ethik Offizier mitteilt, jedoch wird ein anderer für den Vorsitz bestimmt und es gibt für das LRH-Büro keine Notwendigkeit solch einer Nachfrage einzuwilligen.

ETHIKANHÖRUNGEN

Eine Ethikanhörung kann von einem Ethik Offizier einberufen werden, um Daten für weitere Aktionen oder Nicht-Aktionen zu erhalten.

Die Order wird als HCO Ethik Order herausgegeben. Die Zeit und der Ort der Ethikanhörung wird in der Order angegeben. Der Grund der Anhörung wird angegeben.

- Teilnehmer werden genannt.

Eine Ethikanhörung kann Zeugen benennen, aber nicht, damit die direkten Vorgesetzten der Person persönlich erscheinen, sondern um eine geschriebene Aussage eines Vorgesetzten in Betracht zu ziehen.

Eine Ethikanhörung kann keine Disziplinarmaßnahmen anordnen, kann aber Konsequenzen vorschlagen.

Wenn ein Zweifel darin besteht, ob ein Vergehen oder Verbrechen oder Unterdrückung stattgefunden hat, wird normalerweise eine Ethikanhörung oder eine Executive Ethikanhörung und kein Ethikgericht einberufen.

EXECUTIVE ETHIKANHÖRUNG

Keiner mit dem Status Direktor oder darüber kann zu einer Ethikanhörung geladen werden, sondern nur zu einer Executiven Ethikanhörung, der eine Person vorsitzt, die einen höheren Status hat. Es wird vom LRH-Büro über den HCO Exec Sec einberufen. Der gleiche Rang in einer höhergestellten Org ist ein höhergestellter Rang.

STATISTIKEN

Ein Ethikgericht oder Executive Ethikgericht ist kein Gericht, das Tatsachen herausfindet.

Man wird nur aufgrund von Statistiken und bekannten Beweisen vorgeladen.

Falls ausreichende Statistiken nicht existieren, dann wird eine Ethikanhörung oder ein <Kommittee der Beweisaufnahme einberufen, um Beweise zu erhalten oder zu (discount).

Die gewöhnlichen Gründe, um ein Ethikgericht einzuberufen, sind folgende:

a. Zu viele Reports über eine Person (HCO PL 1. Mai 1965, Staff Member Reports)

b. beobachtete Verübungeines Vergehens oder eines Verbrechens

- c. Ersuchen des Vorgesetzten einer Person um ein Verbrechen zu handhaben
- d. Schulden
- e. Auseinandersetzung zweier Scientologen von ähnlichem Rang
- f. Andauern einer Emergency

KEINE DEGRADIERUNG, VERSETZUNG ODER ENTLASSUNG

Ein Ethikgericht oder ein Executives Ethikgericht darf keine Versetzung, Degradierung oder Entlassung anordnen. Das kann nur von einem Komitee der Beweisaufnahme, das ordnungsgemäß einberufen wurde, angeordnet werden.

Ein Ethikgericht oder ein Executives Ethikgericht kann jedoch ein Staffmember vom Posten für eine angemessene Zeitspanne suspendiert werden.

Es gibt keinen Ersatzanspruch von der Entscheidung des Gerichts
.....

Falls ein Staffmember zu viele ungünstige Reports angesammelt hat oder falls die Statistiken seiner Einheit, Sektion, Department oder Division niedrig blieben oder falls ein Zustand von Emergency angehalten hat, gibt es keinen akzeptablen Beweis, der das widerlegt

PTS UND SP

Mögliche Ärgernisverursacher und Unterdrückerische Personen werden nicht notwendigerweise zu einer Ethikanhörung geladen. Sie können jedoch eine bekommen, falls sie es fordern, aber die einzige Aktion wird sein, den aktuellen Status zu bestimmen oder zu bestätigen, und die Aktion ist bereits festgelegt mit festen unabänderbaren Richtlinien in einem solchen Fall.

L. Ron Hubbard
Gründer

nicht autorisiert

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 27. MAI 1965
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 12. APRIL 1983

(Wiederherausgegeben als Teil der Serie
„Die Funktionsfähigkeit der Scientology
erhalten“.)

Wiedervervielfältigen	<u>ALLE HATS</u>
Studenten des St. Hill-	<u>der Qualifikations-</u>
Klasse-VII-Kurses	<u>und der Technischen</u>
Mitarbeiter von	<u>Abteilung</u>
St. Hill	
Ethik-HATS	<u>ALLE HATS der</u>
Sternrangiger	<u>HCO-Abteilung</u>
Checkout	

Nr. 31 der Serie

„Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“

PROZESSING

Seit dem Jahre 1950 haben wir eine eiserne Regel, nämlich daß wir PCs nicht in Schwierigkeiten lassen, nur um eine Session zu beenden.

Fünfzehn Jahre lang haben wir eine Session, bei der der PC in Schwierigkeiten war, stets fortgesetzt, und ich selbst habe einen PC neun zusätzliche Stunden auditiert, tatsächlich die ganze Nacht lang, nur um den PC durchzubringen.

Neuere Auditoren, die nicht in der harten Schule des Engramm-Auditierens trainiert sind, müssen dies ganz von vorne lernen.

Es spielt keine Rolle, ob der Auditor eine Richtlinie darüber hatte oder nicht – man sollte denken, daß schon der gewöhnliche Anstand einem klarmachen sollte, daß es ziemlich grausam ist, den PC in der Mitte eines Secondaries oder Engramms zu lassen und einfach ungerührt die Session zu beenden. Einige tun dies, weil sie bestürzt oder erschrocken sind und „das Hasenpanier ergreifen“ (davonlaufen, indem sie die Session beenden).

Auditoren, die mit einem Prozeß aufhören oder ihn abändern, wenn er ein schweres Somatik angestellt hat, sind gleichermaßen unwissend.

WAS ES ANSTELLT, WIRD ES ABSTELLEN.

Dies ist die älteste Regel im Auditing.

Selbstverständlich geraten die Leute in Secondaries und Engramme hinein und gehen durch Mißemotion und schwere Somatiken hindurch. Dies passiert, weil Dinge ausauditiert werden. Einen Prozeß oder eine Session wegen der Uhrzeit zu beenden heißt, den wirklichen Zweck von Auditing zu ignorieren.

Die ältesten Regeln, die wir haben, sind:

- a) BRINGEN SIE DEN PC HINDURCH.
- b) WAS ES ANSTELLT, WIRD ES ABSTELLEN.
- c) DER WEG HINAUS IST DER WEG HINDURCH.

Diese Regeln sind nun als RICHTLINIE formuliert.

Ein verfälschter Auditoren-Bericht wird auch mit einem Ethik-Gericht (Court of Ethics) geahndet.

Jede Verletzung dieses Richtlinienbriefes durch einen Auditor zieht ein unverzügliches Ethik-Gericht nach sich, das innerhalb von 24 Stunden nach dem Verstoß oder so schnell wie irgend möglich einberufen wird.

Auditing funktioniert auf allen Stufen gut, wenn es genau gemäß den Regeln gemacht wird.

Der Zweck von Ethik ist, den Weg für die Technologie freizumachen und diese „in“ zu bekommen.

Dann können wir unsere Aufgabe erfüllen.

ES GIBT KEINEN MODERNEN PROZESS, DER NICHT FUNKTIONIERT, WENN ER EXAKT ANGEWENDET WIRD.

Deshalb ist in den Augen von Ethik jegliches Versagen im Auditing ein Versagen in der Ethik – PTS, unterdrückerische Personen als PCs oder Nichteinhaltung der Technologie für Auditoren.

Und das schlimmste Vergehen, das ein Auditor begehen kann, ist aufzuhören, wenn er von seinem PC am meisten gebraucht wird.

Daher ist die allerwichtigste Erwägung von Ethik, das Vorkommen solcher Dinge zu verhindern.

Dann werden wir glückliche PCs, Releases und Clears hervorbringen.

L. RON HUBBARD

LRH:wmc.pm.cden;
Übers.:GZ/WR/ST:ivdb
Übersetzung genehmigt
vom I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 28. MAI 1965

Allg. nicht
wiederverviel-
fältigen

VERBREITUNGSANZEIGEN
EINIGE ZULÄSSIGE ANZEIGEN
BUCHANZEIGEN

Dieses Buch bringt Ihnen etwas, das Sie von einem Buch nicht erwarten. Es schildert Ihnen eine M E T H O D E. Es schildert Ihnen, was hinter den Dingen liegt, und das Grundlegendste von allem ist das Leben selbst. Daher handelt dieses Buch vom Leben.

DIE PROBLEME DER ARBEIT

von L. Ron Hubbard

Holen Sie es sich, lesen Sie es, probieren Sie es aus, und Sie werden niemals wieder derselbe sein.

Schicken Sie Ihre Bestellung NOCH HEUTE an: _____.

DIANETIK: DIE ENTWICKLUNG EINER WISSENSCHAFT

von L. Ron Hubbard

Ihr erstes Buch über die angewandte Philosophie, das Ihnen den Weg zu einem besseren Leben mit weniger Problemen weist.

Schaffen Sie es an, lesen Sie es und verwenden Sie es.

Preis:

Schreiben Sie noch heute an:

DIANETIK: DIE URSPRÜNGLICHE THESE

von L. Ron Hubbard

Dianetik ist die einzige Wissenschaft des Verstandes, die sich auf Axiome gründet. Brauchbarkeit geht hier vor Idealvorstellungen.

Dies ist der Weg zu einem besseren Leben mit weniger Problemen.

Schaffen Sie es an, lesen und probieren Sie es aus, und Sie werden nie mehr derselbe sein.

Preis:

Schreiben Sie noch heute an:

PE-ANZEIGE

Zwei Zeitungsspalten breit

halbfett →

halbfett →

zweizeilig
ausführen

(

SCIENTOLOGY,
die Wissenschaft über das Leben,

KANN
IHR GANZES DASEIN
VERÄNDERN

Besuchen Sie einen kostenlosen
zweiwöchigen Kurs an 3 Abenden
pro Woche, jeweils am Montag,
Mittwoch und Donnerstag von 19
bis 21.30 Uhr.

Beginn: Montagabend (Datum)

WERDEN SIE EIN
ANGEHENDER SCIENTOLOGE
UND LEBEN SIE

Adresse

L. RON HUBBARD

LRH:wmc:bra; Übers.:CP/MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. MAI 1965

St.-Hill-Mitarbeiter
St.-Hill-Studenten

LÄRM

UNTERBRECHUNG DER SESSION

Es finden in Saint Hill viele Auditing-Sessions statt, speziell im Bereich der Hütten und der Kantine.

Jeder, der durch diesen Bereich hindurchgeht, sollte es ruhig tun.

Studenten, die Pause haben, sollte sich nicht in diesem Bereich zusammenfinden, und wenn sie diesen Bereich aufsuchen müssen, sollten sie äußerste Ruhe bewahren.

Studenten, die Pause haben und sich anderswo zusammenfinden, sollten ihren Geräuschpegel auf einem Minimum halten und besonders darauf achten, daß sie keine plötzlichen, lauten Geräusche machen - lautes Gelächter, Rufen, Pfeifen und lärmende Unterhaltung sind absolut NICHT IN ORDNUNG.

Da solcher Lärm für Prozessing sehr störend ist, werden die verursachenden Personen an Ethik berichtet. Die folgenden Strafen entstehen automatisch; ohne Einspruchsmöglichkeit:

Ein Bericht hat die Suspension von Ausbildung für eine Woche zur Folge.

Zwei Berichte bedeuten die Erklärung des Missetäters zur Unterdrückerischen Person.

L. RON HUBBARD

LRH:wmc.cden; Übers.:MJ/MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 2. JUNI 1965

HCO, ABT. I

ETHIK-SEKTION

Allgemein nicht
wiederzuver-
vielfältigen

DAS SCHREIBEN EINER ETHIK-ORDER

Wenn Sie eine Ethik-Order schreiben, verursachen Sie dann bei den Lesern keinen ARC-Bruch, indem Sie die Daten auslassen.

Schaffen Sie kein Rätsel. Als Beispiel für den falschen Wortlaut: „Woody McPheeters wird zur unterdrückerischen Person erklärt. Er hat einen Studenten daran gehindert, auf Kurs zu kommen.“ Diese Order läßt alle Daten aus. Läßt Fragen offen – wo ist es geschehen? Ist es in unserem Gebiet? Was hat er gemacht? Wem hat er es angetan? Was ist der Beweis? Ein korrektes Beispiel dafür: „WOODY MCPHEETERS aus Baltimore, USA, wird zur unterdrückerischen Person erklärt. Am (Datum) hat er Fred Fairchild davon abgebracht, den Speziellen Saint-Hill-Unterweisungskurs zu machen, indem er ihm Lügen über den Kurs geschrieben hat, von denen McPheeters klar wußte, daß es sich um falsche Aussagen handelte. Nachweis: Brief von McPheeters vom _____ an _____, der jetzt in den Ethik-Akten eingesehen werden kann. Anklage: Unterdrückung eines Scientologen und Blockierung seines Weges zu Release und Clear. Ermittlungsergebnisse auf der Grundlage früherer Kursunterlagen und obengenannter Handlung: Unterdrückerische Person. Alle Zertifikate usw.“

Seien Sie nicht ungenau, sonst lassen Sie die Leute ganz stark im dunkeln tappen.

Ethik-Orders sollen ja schließlich Gruppen-Engramme ausauditieren, nicht rein!

Schreiben Sie immer das hinein, was Sie wissen, nichts, was Sie nicht wissen, und nur das, wofür Sie Beweise oder Zeugen haben. Ethik-Orders werden aufgrund realer Daten herausgegeben, nicht aufgrund von Meinungen.

WAS SIE ANGESTELLT HABEN

Geben Sie keine Orders heraus, die besagen, „machte nachteilige Aussagen über Ron,“ oder „unterdrückte Scientology.“ Offensichtlich ist das eine ziemlich unmögliche Anklage.

1. Es wäre wohl kaum möglich, daß eine Aussage Ron verletzen könnte. Es ist ziemlich unmöglich, durch irgendwelche unterdrückerischen Äußerungen „den Ruf von Ron zu zerstören“ oder „Ron zu verstimmen“. Ethik wurde nicht deshalb gemacht, um Ron zu verteidigen. Aussagen „über Ron“ sind einfach Anzeichen für Unterdrückung. Dies wird niemals in einer Ethik-Order verwendet. Lassen Sie Aussagen oder Anklagen bezüglich Ron einfach weg.

2. Unterdrücker können nur die Banken der Leute restimulieren. Sie haben überhaupt keine Macht. Anzudeuten, daß jemand die Scientology sehr schädigen könnte, ist dumm.

Alle solchen Anklagen basieren auf Aktionen eines Unterdrückers gegen andere Personen, Scientologen oder Gruppen. Diese können restimuliert werden und das Schlottern dabei bekommen. Jemand, der seiner Frau Auditing verbietet, wird als Unterdrücker bezeichnet, weil er „seiner Frau Auditing am _____ verboten hat, indem er _____“.

PTS

Die potentielle Schwierigkeitsquelle wird auch in dieser Art bezeichnet, und warum und mit welcher unterdrückerischen Person sie in Verbindung steht.

Oft wird keine Ethik-Order an eine potentielle Schwierigkeitsquelle herausgegeben. Sie brechen sofort die Verbindung ab, wenn der Unterdrücker benannt wird.

DER RICHTIGE UNTERDRÜCKER

Finden Sie immer denn richtigen Unterdrücker oder alle Unterdrücker, wenn Sie eine PTS-Situation untersuchen und jemanden PTS erklären.

Wenn Sie den falschen Unterdrücker benennen oder sich darin irren, daß es sich um eine Gruppe, nicht um eine Person handelt, dann wird die PTS-Person die Verbindung nicht abbrechen.

Wenn Sie den Namen der wirklichen Person oder Gruppe nennen, dann wird die PTS-Person am E-Meter einen Blowdown bekommen, vor Erleichterung seufzen und die Verbindung abbrechen.

Unterdrückerische Personen oder Gruppen arbeiten mit Verallgemeinerungen, also ist die PTS-Person oft ziemlich blind, was die wirkliche unterdrückerische Person betrifft.

Seien Sie hier also sehr sorgfältig. Es ist der einzige Weg, wie man die Handhabung einer PTS-Person verpatzen kann.

KENNZEICHNUNG

Schrecken Sie niemals davor zurück, Orders herauszugeben, die jemanden als den Unterdrücker kennzeichnen, wenn Sie den wirklichen Beweis dafür haben.

Wenn Sie sie kennzeichnen, dann kommen sie eines Tages zurück. Wenn Sie sie nicht kennzeichnen, ist es weit wahrscheinlicher, daß sie für immer verschwinden.

Sie zu kennzeichnen ist eine gute Aktion für sie.

Wenn Sie Angst vor zivilrechtlichen Prozessen aufgrund einer Ethik-Order haben, dann denken Sie daran, diese Ethik-Orders nur herauszugeben, wenn Sie den Beweis dafür haben.

ZIVILRECHTLICHE AKTIONEN

Ethik kann alle zivilrechtlichen Aktionen zwischen Scientologen handhaben.

Zwei Daten sind die größten übergeordneten Daten im Rechtswesen:

1. WENN SIE NICHT EINE SCHNELLE UND BILLIGE JUSTIZ LIEFERN, DANN WERDEN DIE LEUTE SIE SELBST IN DIE HAND NEHMEN UND EINANDER ZERSTÖREN.
2. GESETZE KÖNNEN NUR DURCHGESETZT WERDEN, WENN SIE DEN GEBRÄUCHEN UND DEN REGELN EINES VOLKES ENTSPRECHEN.

Gute Scientologen strömen durch Ethik herein. Schlechte Scientologen lamentieren. Die guten umfassen 80%. Die schlechten umfassen 20%. Die Mehrheit regiert. Wir haben Ethik.

Zivilrechtliche Aktionen sind das, was die Gruppe verlangt. Unter zivilrechtlich versteht man Streitigkeiten, Hochzeiten, Scheidungen, Schlichtungen, die Sorge um die Kinder, geschuldetes Geld und all diese Dinge.

Wir müssen diese Dinge handhaben, und zwar gerecht. Dies wird gemacht, indem durch eine Ethik-Order, die alle Beteiligten und den Zweck nennt, eine Ethik-Anhörung einberufen wird. Sie lädt sie bei einer Person vor, die dazu ernannt ist, die Anhörung durchzuführen, und bestimmt Zeit und Ort. Der Vorsitzende entscheidet, was zwischen oder unter ihnen gemacht werden soll.

Aber folgende feste Policy existiert:

IN KEINER ZIVILRECHTLICHEN ANGELEGENHEIT BEI EINER ETHIK-ANHÖRUNG DARF IN DER ENTSCHEIDUNG AUF TECHNOLOGIE ZURÜCKGEGRIFFEN WERDEN.

Bei einer zivilrechtlichen Ethik-Anhörung gibt es keine Ergebnisse wie: „Lassen Sie sich auditieren“, oder „bis Sie auditiert worden sind“. Die Entscheidung wird an Ort und Stelle gemacht, nach Lage der Dinge, unabhängig von Technologie.

Alle zivilrechtlichen Angelegenheiten, die beim Schreiben einer Ethik-Order vorkommen, werden mit der Überschrift ZIVILRECHTLICHE ANHÖRUNG versehen.

Dies beseitigt die Vorstellung, daß diejenigen, die sich streiten, in Ethik-Schwierigkeiten sind. Sie sind es nicht. Sie sind in Schwierigkeiten miteinander. Sagen Sie das. Und welche Art von Schwierigkeiten und wieviel und wer wen anklagt.

Schreiben Sie eine nette, informative Ethik-Order. Lassen Sie niemanden im dunkeln tappen. Rätsel verursachen Schwierigkeiten und der Zweck von Ethik ist FRIEDEN, IN DEM WIR TECHNOLOGIE HEREINBRINGEN KÖNNEN.

L. RON HUBBARD

LRH:mh:cdm
Übers.:RH/TG:rg/1a
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 13. OKTOBER 1965

Wiedervervielfältigen

Alle Führungskräfte

DEV-T-DATEN

DIE VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT

Führungskräfte dürfen keine durchgeführte oder durchzuführende Maßnahme genehmigen, die unterhalb ihres Ranges ist, wenn ihre unmittelbaren Untergebenen nicht ebenfalls mit Unterschrift zum Ausdruck gebracht oder bestätigt haben, daß sie OK ist.

Wenn man die Verantwortung für Maßnahmen nicht fest bestimmen kann, gibt es überhaupt nirgends Verantwortung, und die ganze Sache geht in die Binsen.

Lassen Sie einen Untergeben niemals fragen: "Ist das so in Ordnung?"

Verlangen Sie immer, daß der Untergebene bei allen Arbeiten, Maßnahmen oder Projekten es klar zum Ausdruck bringt oder unterzeichnet mit "Das ist Okay".

Eine Organisation, die viel Fragen nach "Ist das ok?" zuläßt, wird bald in die Brüche gehen. Etwas ist ok, oder es ist nicht ok. Sorgen Sie dafür, daß es klar gesagt wird. Es kostet den Kopf, wenn es eine falsche Bestätigung ist.

"Ist das okay?" ist Dev-T und sollte mit einem entsprechenden Dev-T-Bericht geahndet werden.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.rd
Übers.:MP/MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LC EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 15. OKTOBER 1965R
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 11. FEBRUAR 1979
REVIDIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 8. NOVEMBER 1984

Wiederver- (Revidiert, um Postentitel auf
vielfältigen den neuesten Stand zu bringen,
Alle Hats der um es zu ermöglichen, daß City-
Abt. 6 Offices und Missionen FSMs ha-
Registrations- ben, und um den PL in die FSM-
Hats Serie einzuschließen.)
Einnahmen-Hats
Auszahlungs-Hats (Revisionen in Schreibschrift.)
Jeder FSM
FBO-Hats
City-Offices FSM-Serie Nr. 3
Missionen

SELEKTIERUNGSZETTEL UND PROVISIONEN

FÜR FSMs (AUSSENMITARBEITER)

Der FSM gibt einen Selektierungszettel an mögliche Studenten und PCs, die er für eine *offizielle Org*, ein *City-Office* oder eine *Mission* selektiert.

Früher wurde von dem Selektierten erwartet, daß er diesen Zettel dem *Registrar* der Org vorlegte, wenn er sich für Dienstleistungen einschrieb, und nur dann wurde eine Provision bezahlt.

Ich habe nun festgestellt, daß sich der Selektierte in dem Wirrwarr der Ankunft in einer Org nur selten daran erinnert, den Zettel vorzulegen.

Deshalb ist die Richtlinie dafür wie folgt abgeändert worden:

Der Preclear oder Student kann – muß aber nicht – den Selektierungszettel dem *Registrar* der Org persönlich vorlegen, damit eine Provision ausbezahlt wird. Die Provision des FSMs wird auf jeden Fall gezahlt. Falls zwei FSMs dieselbe Person selektieren, wird der Zettel, auf den hin der Selektierte handelte, berücksichtigt. Im Falle von Streitigkeiten muß der FSM I/C den Streit zwischen den beteiligten FSMs gerecht schlichten.

Die Verfahrensweise wird nun wie folgt verändert:

Die Provision des FSMs wird ausbezahlt, wenn der Selektierte eine *Dienstleistung* startet. Die Auszahlung wird genau wie vorher vorgenommen. Aber die Verantwortung für die Zahlung der Provision liegt beim FSM I/C.

FSMs MÜSSEN EINE ZUSÄTZLICHE KOPIE DES SELEKTIERUNGSZETTELS ZUM VORAUSPLANUNGSREGISTRAR (ASR), UNTERABTEILUNG FÜR REGISTRATION, UNTERABTEILUNG 6, ABTEILUNG 2, SCHICKEN.

Der Vorausplanungsregistrar notiert die Daten in seinem Vorausplanungsbuch und gibt die Kopie des Selektierungszettels zum Personenregistrar (Body Registrar). Diese Kopien des Selektierungszettels werden vom Personenregistrar in einer Ablage alphabetisch eingeordnet. Dies ist die SELEKTIERUNGS-ABLAGE.

Wenn eine Person, die ein Selektierter sein könnte, ankommt, um sich einzuschreiben, sucht der Personenregistrar in der Selektierungs-Ablage nach dem Namen der Person, und wenn er ihn dort findet, schreibt er die Umstände der Einschreibung auf den Selektierungszettel aus der Ablage. Nachdem der Registrar mit der Einschreibung des Selektierten fertig ist, liefert er die zweite Kopie der Faktur über die Zahlung (d.h. in Saint-Hills und AOs die gelbe Kopie und in Klasse-IV-Orgs und Missionen die blaue Kopie) und den Selektierungszettel an den FSM I/C ab. Sobald der Selektierte seine Dienstleistung gestartet hat, läßt der FSM I/C den Scheck mit der Provision schreiben und gibt oder schickt ihn dem Außenmitarbeiter.

Der FSM sendet auch seine übliche Kopie des Selektierungszettels an den FSM I/C.

Dies bedeutet, daß der FSM, wenn er einen Studenten oder PC für eine Org selektiert, auch zwei Kopien des Selektierungszettels an die Org schicken muß: eine an den Vorausplanungsregistrar und eine an den FSM I/C.

In dieser Art ist ein doppeltes Überprüfen möglich, und niemand wird Provisionen verlieren.

Wenn eine Org, ein City-Office oder eine Mission als FSM für eine andere Org selektiert, folgt sie demselben Verfahren - das Original an den Selektierten, eine Kopie an den Vorausplanungsregistrar und eine Kopie an den FSM I/C der Org, für welche die Person selektiert wird.

FSM I/C

Am Freitag jeder Woche muß sich der FSM I/C, bevor er sich in der letzten Stunde des Tages zum Ad Comm seiner Abteilung begibt, eine Liste aller Studenten und PCs, die in jener Woche gestartet haben, beschaffen und diese Liste mit seiner vollständigen Ablage von Selektierungszetteln vergleichen und herausfinden, ob diese Studenten und PCs selektiert wurden. Er schreibt auf, welche von ihnen selektiert wurden, und sendet diese Liste zur Orientierung an die Unterabteilung für Auszahlungen.

FUNKTION DER UNTERABTEILUNG FÜR AUSZAHLUNGEN

Die Unterabteilung für Auszahlungen hakt die Provisionen ab, die sie bezahlt hat, und wieviel sie gezahlt hat, und schickt die Liste an den FSM I/C zurück. Diese Daten werden im Ad Comm der Abteilung für Feldkontrolle benutzt, um als Statistik aufgeführt zu werden.

SCHLICHTUNG

Die Unterabteilung für Auszahlungen informiert *sofort* den FSM I/C, wenn es zwischen den *Selektierungszetteln*, die sie vom FSM I/C erhält, und dem Geldbetrag, den sie von der Unterabteilung für Einnahmen erhält, und der Liste, die vom FSM I/C vorgelegt wurde, Diskrepanzen gibt.

Der FSM I/C muß sicherstellen, daß es beim Auszahlen der Provisionen keine Fehler oder Unterlassungen gibt, ob er nun informiert wurde oder nicht.

Wenn die Unterabteilung für Auszahlungen die Provisionen, die sie FSMs von Rechts wegen schuldet, nicht bezahlt, so *berichtet* der FSM I/C das an den Direktor für Clearing, der bei seiner Ad-Comm-Versammlung der Abteilung für Feldkontrolle diesbezüglich eine Erklärung abgibt, die in das Protokoll aufgenommen wird. Der FSM I/C berichtet die Angelegenheit auch an die Unterabteilung für Inspektion & Berichte und ruht in dieser Sache nicht eher, bis er sicher ist, daß alle seine FSMs bezahlt worden sind.

Wenn irgend jemand bemerkt, daß ein Selektierter in der Org Dienstleistungen in Anspruch nimmt, für den keine Provision gezahlt worden ist, muß dies sofort dem FSM I/C berichtet werden. Der FSM I/C muß sich dann der Sache annehmen, um sicherzustellen, daß eine Provision gezahlt wird.

Die Policy ist: Kein FSM, der eine Person für Ausbildung oder Auditing selektiert, darf unbezahlt bleiben.

Der FSM ist dafür verantwortlich, zwei Kopien jedes Selektierungszettels an die Org zu schicken und eine dem Selektierten zu geben. Er kann eine Kopie für sich selbst behalten. Jede Art von Papier genügt, solange der Name des Selektierten, seine Anschrift, das Datum der Selektierung, wofür selektiert wurde und der Name des FSMs darauf verzeichnet sind.

Der FSM I/C kann die FSMs mit richtigen Formularen versorgen, auf denen bereits korrekt vorgedruckt ist, wer sie erhält.

UNBEZAHLTE FSMs

Wenn ein FSM herausfindet, daß eine Person, die er selektiert hat, tatsächlich *eine* Dienstleistung in einer Org *gestartet* hat, und wenn er innerhalb von drei Wochen keine Provision erhalten hat, muß er die Unterlassung an den Ethik-Officer der Org berichten, der die Angelegenheit untersuchen und dafür sorgen sollte, daß man sich darum kümmert. Der Ethik-Officer muß die Angelegenheit und die endgültige Regelung an das Ad Council berichten, sobald die Ermittlungen und die Aktionen abgeschlossen sind.

Fehler in der Bezahlung müssen ebenfalls vom FSM an den Ethik-Officer berichtet werden.

Jegliche Unregelmäßigkeiten bei den Provisionen der FSMs, welche unrichtige oder ausbleibende Bezahlung der FSM-Provisionen zur Folge haben, werden als eine äußerst ernsthafte Angelegenheit betrachtet. Sollten die Registrare, die Unterabteilung für Auszahlungen oder insbesondere der FSM I/C in diesen Angelegenheiten nachlässig werden, muß eine Ethik-Aktion unternommen werden, und die Angelegenheit muß ebenfalls an den *Fields Executive International in der Internationalen Exec Strata* berichtet werden.

ERNENNUNG ZUM FSM

Jede Person, die dafür in Frage kommt, kann ein FSM werden. Eine provisorische Ernennung muß sofort jeder geeigneten Person, die sich bewirbt, geschickt werden.

Weil einige Auditoren (die als FSMs qualifiziert sind) ihre Ernennung als selbstverständlich voraussetzen und einfach Selektierungszettel einsenden, muß der FSM I/C, wenn er einen Selektierungszettel von einer Person erhält, die nicht auf seiner Liste steht, sofort überprüfen, ob die Person als FSM in Frage kommt, und wenn diese Person qualifiziert ist, muß er ihr sofort eine Ernennung zum provisorischen FSM zustellen, auch wenn keine Bewerbung erfolgte.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Provisionen von FSMs hängen nicht von Verwaltungstatsachen ab, sondern von der tatsächlichen Anwesenheit eines Studenten oder PCs in einer Org, der Dienstleistungen in Anspruch nimmt und von einem FSM dorthin geschickt wurde.

Um Geschwindigkeit und Reibungslosigkeit beim Erhalten von Provisionen sicherzustellen, sollte der FSM dabei soweit wie möglich behilflich sein, indem er zwei leserliche Kopien eines Selektierungszettels an die Org sendet, eine Kopie dem Selektierten gibt und eine für sich selbst behält.

Der Beweis für eine zu zahlende Provision ist jedoch, daß ein Selektierter, der von einem FSM zur Org geschickt wurde, in der Org anwesend ist und Dienstleistungen in Anspruch nimmt.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen
von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:ml:bp:rd:mo:ll:iw;
Übers.:TF/WR/ST/LB:lb
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm New Era

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 23. OKTOBER 1965
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 20. FEBRUAR 1979
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 8. JUNI 1986

Wiedervervielfältigen
FSMS
Saint-Hill-Graduierte
Saint-Hill-Studenten
Alle Mitarbeiter
Missionen

(Dieser HCO PL wurde illegal durch ein Versuchsprojekt revidiert, HCO PL 23. Okt. 65R, DISSEMINATIONS-DRILL. Die Ausgabe des Versuchsprojekts war nicht von LRH geschrieben und wurde 1981 inkorrekterweise als HCO PL gedruckt und an alle Orgs verteilt. Sie gab zu Verstehen, daß der ursprüngliche HCO PL unvollständig sei, was falsch ist. Dieser HCO PL 23. Okt. 65R des Versuchsprojekts, revidiert am 21. Aug. 81, ist AUFGEHOBEN. Der ursprüngliche HCO PL wird hiermit an alle Studenten, FSMs und Mitarbeiter erneut herausgegeben.)

VERBREITUNGS-DRILL

Der Verbreitungs-Drill hat vier exakte Schritte, die an einer Person durchgeführt werden müssen, an die Sie verbreiten.

Es gibt weder eine festgelegte Redeweise noch irgendwelche festgelegten Worte, die Sie zu der Person sagen.

Es gibt vier Schritte, die an der Person durchgeführt werden müssen, und sie sind in der Reihenfolge aufgeführt, in der sie gemacht werden sollten:

1. Nehmen Sie mit der Person Kontakt auf: Dies ist klar und einfach. Es bedeutet einfach, einen persönlichen Kontakt mit jemandem herzustellen, indem entweder Sie sich der Person nähern oder die Person sich Ihnen nähert.
2. Handhaben Sie: Wenn die Person Scientology sehr bereitwillig gegenübersteht und danach greift, kann dieser Schritt weggelassen werden, da es nichts zu handhaben gibt. Handhaben bedeutet jegliche Attacken, jeglichen Antagonismus, jegliche Herausforderung oder Feindseligkeit, welche die Person gegen Sie und/oder Scientology äußern könnte, zu handhaben. Definition von „handhaben“: führen, lenken. „Handhaben“ beinhaltet das Lenken einer erworbenen Fertigkeit auf die Erreichung unmittelbarer Ziele. Wenn die Person gehandhabt ist, dann -
3. Retten Sie: Definition von retten: „vor dem Ruin bewahren“. Bevor Sie jemanden vor dem Ruin bewahren können, müssen Sie herausfinden, was sein eigener persönlicher Ruin ist. Dies ist im Grunde: Was ruiniert ihn? Was macht ihn fertig? Es muß ein

Zustand sein, welcher für die Person als unerwünschter Zustand real ist oder ihr real gemacht werden kann.

4. Führen Sie zum Verstehen hin: Wenn die Person sich einmal des Ruins bewußt ist, führen Sie ein Verstehen darüber herbei, daß Scientology den in Punkt 3 gefundenen Zustand in Ordnung bringen kann. Dies wird gemacht, indem man einfach sagt, daß Scientology es kann, oder indem man Daten verwendet, um zu zeigen, wie sie es kann. Bei diesem Schritt überreicht man der Person im richtigen Moment einen Selektierungszettel oder seine Visitenkarte und weist die Person auf den Dienst hin, der das, was in Ordnung gebracht werden muß, am besten in Ordnung bringen wird.

Dies sind die Schritte des Verbreitungs-Drills. Sie sind so aufgebaut, daß man sie verstehen muß, und dieses Verstehen wird am besten erreicht, indem man auf den Drill gecoacht wird.

DAS COACHEN DES DRILLS

Position: Coach und Student können sich in einem bequemen Abstand gegenüber sitzen, oder sie können stehen oder umhergehen.

Zweck: Einen Scientologen zu befähigen, Scientology effektiv an Personen zu verbreiten. Ihn fähig zu machen, mit einem anderen Wesen Kontakt aufzunehmen, es zu handhaben, zu retten und zum Verstehen hinzuführen. Einen Scientologen zu rüsten, so daß er nicht überrumpelt ist, wenn er von einem anderen angegriffen oder ausgefragt wird.

Redeweise: Es gibt keine festgelegte Redeweise. Der Coach spielt die Rolle eines Nicht-Scientologen und stellt, wenn der Student an ihn herantritt, irgendeine Einstellung über Scientology zur Schau. Der Student muß dann handhaben, retten und den Coach zum Verstehen hinführen. Wenn der Student bei einer gegebenen Einstellung des Coachs diese Schritte bequem ausführen kann, nimmt der Coach eine andere Einstellung an usw., und der Drill wird fortgesetzt, bis der Student diese Schritte bei jeder Art von Person zuversichtlich und bequem durchführen kann. Dieser Drill wird folgendermaßen gecoacht:

Der Coach sagt: „Start.“ Der Student muß dann 1. mit dem Coach Kontakt aufnehmen, indem entweder er sich dem Coach nähert oder der Coach sich ihm nähert. Der Student stellt sich selbst und Scientology vor oder auch nicht, abhängig von der vorgestellten Situation. 2. Der Student handhabt dann jede Abwertung seiner selbst und/oder von Scientology, jede Herausforderung, jeden Angriff oder jede vom Coach geäußerte Feindseligkeit. 3. Der Student rettet dann den Coach. Bei diesem Schritt muß der Student den Ruin (das Problem oder die Schwierigkeit des Coachs mit dem Leben) herausfinden und aufzeigen, daß es die Person ruiniert, und er muß die Person dazu bringen, dies zu erkennen.

Wenn 3. gemacht worden ist, führen Sie dann 4. ein Verstehen darüber herbei, daß Scientology etwas daran ändern kann. Beispiel: Der Coach hat ein Problem mit Frauen zugegeben. Der Student hört

ihm einfach zu, wie er über sein Problem spricht, und versichert dann: „Nun, das ist, was Scientology in Ordnung bringt. Wir haben Auditing usw. usw.“ Wenn der Coach zu erkennen gibt, daß ihm klar geworden ist, daß er tatsächlich ein Problem hatte und daß man daran etwas ändern könnte, überreicht ihm der Student einen Selektierungszettel oder eine Visitenkarte und führt ihn zu dem Dienst, der dem Zustand am besten abhelfen wird.

Der Coach muß für Kommunikationsverzögerungen, Nervosität, Lachen oder Nichtkonfrontieren einen Flunk geben. Der Coach würde dem Studenten ebenfalls einen Flunk geben, wenn dieser es nicht schafft, 1. Kontakt aufzunehmen, 2. zu handhaben, 3. zu retten und 4. zum Verstehen hinzuführen.

Trainingsnachdruck: Legen Sie Nachdruck darauf, daß der Student dabei Gewinne hat. Dies wird erreicht, indem der Coach in seiner Darstellung verschiedener Einstellungen eine Gradientenskala verwendet und bei jeder einmal ausgewählten Einstellung verbleibt, bis der Student sie bequem handhaben kann. In dem Maße, wie der Student besser wird, kann der Coach eine schwierigere Einstellung spielen.

Legen Sie Nachdruck darauf, daß der Student das Ziel dieses Drills erreicht.

Man kann eine Liste von Dingen, die gehandhabt werden sollen, und eine weitere von Ruin-Punkten, die entdeckt werden sollen, aufstellen und verwenden.

Spezialisieren Sie sich weder auf antagonistische Einstellungen noch auf eine Begierde, etwas über Scientology zu erfahren. Verwenden Sie beide Einstellungen und auch andere. Man trifft sie alle an.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ml:rd:rn:sep;
Übers.:PR/GK/WR/ST/LA:rg
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 26. OKTOBER 1965
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 14. FEBRUAR 1984

Wiedervervielfältigen
Alle Leitenden Direktoren
Alle HCO-Gebietssekretäre
Alle Ethik-Officers und MAAs
Alle Tech-Secs
Alle Verbreitungssekretäre
Alle Qualifikationssekretäre
Alle Finanzsekretäre
Alle Verteilungssekretäre

DAS VERHÄLTNIS ZWISCHEN BRUTTOEINNAHMEN
UND KORRIGIERTEN BRUTTOEINNAHMEN –
GESCHEITERTE FÄLLE UND GESCHEITERTE STUDENTEN

Wenn Sie einen Blick auf Ihre Kurve von Bruttoeinnahmen und korrigierten Bruttoeinnahmen werfen und feststellen, daß da eine zu große Differenz zwischen den beiden ist und einen Blick auf Ihre Rückerstattungsgesuche werfen und wenn Sie irgendeine übermäßige Differenz finden und wenn Sie feststellen, daß überhaupt irgendwelche Gesuche um Rückerstattungen da sind, dann sollten Sie wirklich schleunigst etwas unternehmen, bevor Sie in einem ARC-gebrochenen Feld untergehen!

Die Ursachen dafür, daß die Differenz zwischen den Bruttoeinnahmen und den korrigierten Bruttoeinnahmen zu groß ist, sind:

1. Keine Lieferung. Die Org hat einfach den Service, der gekauft worden ist, nicht geliefert.
2. Unehrliche Registration. Der Registrar hat Dinge versprochen, die Sie nicht liefern oder nicht liefern konnten und hat seltsame Sachen gemacht oder ausgefallene Darlehen arrangiert oder hat jedem erzählt: „Sie können Ihr Geld zurückbekommen.“
3. Nicht gehandhabte PTS-Zustände. Ihre Fallüberwacher, Ihre Auditoren und Ihr Ethik-Officer verstehen ihr Fach nicht in bezug auf PTS-Zustände.
4. Out-Tech. Lesen Sie das HCOB vom 26. Oktober 1975.

Wenn es zugelassen worden ist, daß irgendwelche von diesen Zuständen Ihre Org verpfuscht haben und Sie in Schwierigkeiten bringen, dann sollten Sie sich lieber schleunigst daranmachen, irgend etwas zu unternehmen.

Je mehr Leute es in Ihrem Gebiet gibt, denen nicht ordentlicher Service gegeben wurde, um so weniger neue Leute werden Sie hereinbekommen. Es ist ein subtiler Weg, Selbstmord zu begehen.

Die Handhabung eines jeden der obigen Punkte ist SEHR leicht. Das Leben wird nur dann zu harter, schweißtreibender Arbeit, wenn sie diese Punkte NICHT handhaben.

NICHTLIEFERUNG

Wenn Sie vor Nichtlieferung stehen, dann machen Sie eine Untersuchung, wie es kommt und wer dahintersteht. Es ist gewöhnlich der DTS, der D of P und der D of T plus eine inkompetente Qualifikationsabteilung und ein unehrlicher Direktor für Registration.

Der DTS holt einfach die Leute nicht für Service herein. Oder der Ausbildungsdirektor hat sich nicht die Mühe gemacht, die Materialien zu beschaffen und wirkliche Überwacher auszubilden. Oder der Processing-Direktor weiß nicht, daß er dafür verantwortlich ist, Auditoren zu beschaffen und weiß nicht, daß man frühere Feld-Auditoren wieder aufnimmt und zusammenflickt und sie durch Internships und auf Volldampf bringt, oder er weiß nicht, daß man aus der Akademie rekrutiert und die Leute durch Internships bringt. Die Qualifikationsabteilung füllt die Org mit falschen Warums auf und macht kein gutes Cramming bei Verwaltungspersonal oder bei technischem Personal.

Irgendwo in diesem Haufen haben Sie einige gescheiterte Fälle. Und da es keine gescheiterten Fälle gibt, sondern nur gescheiterte Auditoren und Fallüberwacher, haben Sie es zugelassen, daß eine Out-Tech-Szene Ihre Linien hochgerückt ist, mitten in der Org.

Und dann gab es da natürlich die Org, deren Personalmitglieder niemals ein Buch von LRH gelesen haben – glauben Sie es oder auch nicht – und daher all die obigen Fehler mit wilder Hingabe begingen.

Sie KÖNNEN all diese Dinge handhaben.

Wirklichen Service zu liefern ist genauso einfach, wie Eiscreme zu essen. Die einzige schwere Sache ist es, NICHT zu liefern. Dann wird das Leben sehr schwer.

UNEHRliche REGISTRATIONSARBEIT

Unehrliche Registrationsarbeit kann alles Beliebige umfassen, von verrückten Darlehen bis dahin, daß man dem PC sagt, er werde imstande sein, nach einem zweiminütigen HAS-Kurs, der von einem ehemaligen Psychologen abgehalten wird, seinen Kopf abzunehmen.

Registrare, die niemals Big League Sales („Die erfolgreichen Verkaufsabschlußtechniken“) studiert haben, können gewöhnlich keine Verkäufe abschließen. Also versprechen Sie das Blaue vom Himmel herunter, sagen den Leuten, daß sie ihr Geld ja sowieso zurückbekommen werden, bieten Dienste an, die nur im Himmel geliefert werden und verpfuschen allgemein die Szene.

Wenn Sie Inkompetenz haben, so erhalten Sie im allgemeinen Unehrlichkeit.

Die Lösungen hierzu bestehen also daraus, Registrare auf den Posten zu setzen, ihnen Cramming auf Big League Sales zu geben, sicherzustellen, daß ihre eigenen Fälle mit glanzvollem Erfolg vorwärts kommen und daß ihre eigene persönliche Ethik in Ordnung ist. Anderenfalls schlagen die Abmachungen zurück, die diese Leute treffen, kosten allen mengenweise Arbeit und steigern das Geschrei im Rezeptionsraum und fügen der Liste einen weiteren Fall für den Anspruchs-Prüfungsausschuß hinzu.

Wenn Sie das nicht handhaben oder korrekt erledigen, dann machen Sie bankrott. Und das einzige Verbrechen, daß Sie in der westlichen Welt wirklich begehen können, ist total bankrott zu sein.

Unehrlliche Registrationsarbeit verarmt eine Org schneller als Feuer.

Warum sollten Sie es fördern, indem Sie es fortbestehen lassen?

NICHT GEHANDHABTE PTS-ZUSTÄNDE

Es gibt eine Menge Materialien über PTS-Zustände, alle ordentlich in Packs gesammelt.

Wenn eine Org Schwierigkeiten damit hat, so hat der Ethik-Officer niemals von diesen Packs gehört, ganz zu schweigen davon, daß er sie studiert hätte. Die Auditoren behandeln den Zustand als etwas, was man in Rudimenten aus dem Weg schaffen muß. Die Qualifikationsabteilung ist so effektiv wie ein Politiker und die Fallüberwacher lesen niemals die Worksheets.

Jeder PTS-Zustand kann in Ordnung gebracht werden.

Es gibt so viele Policybriefe und HCOBs darüber und so viele todsichere Wege, um einen PTS-Zustand in Ordnung zu bringen, daß es eine Schande für eine Org ist, PTS-Zustände nicht zu entdecken oder nicht in Ordnung zu bringen.

Na klar, die Gesellschaft hat in sich unterdrückerische Personen, und na klar, es kommen Leute herein, die PTS sind. Aber sie kommen herein! Und was tut eine Org, die teilnahmslos ist, für diese Leute? Sie läßt es bleiben oder sie schickt sie zum Ethik-Officer und von den Linien herunter und sie enden als Rückerstatungen.

So, was macht man also? Sie sorgen dafür, daß die Fallüberwacher und die Ethik-Officer nicht nur die PTS-Packs haben, sondern auch die Daten intelligent und fachmännisch verwenden und sich darum kümmern, was mit den Leuten geschieht.

Sie zucken nicht einfach mit den Achseln und sagen: „Sie ist PTS.“

Sie BRINGEN ES IN ORDNUNG und Sie sorgen dafür, daß die Leute von Ihrem PTS-Zustand befreit werden und auf ihren Linien bleiben und dabei helfen, eine bessere Welt zu schaffen.

OUT-TECH

Wenn Ihre Org eine Epidemie von Out-Tech bekommt, so nehmen Sie ein Exemplar des HCOBs vom 26. Oktober AD25, „GESCHEITERTE FÄLLE“, und Sie sorgen dafür, daß jede Tech-Person, die im Laden da ist, auf dieses HCOB einen sternrangigen Checkout bekommt, und Sie bringen sogar die MISSVERSTÄNDNISSE der Leute und alles, was sonst noch so dran hängt, herunter.

So, wie die Fachgebiete Dianetik und Scientology jetzt sind, haben wir keine gescheiterten Fälle. Es gibt keine.

Sie dulden also einfach keine Auditoren, deren TR-1 sich mit dem Miau eines kranken Kätzchen vergleichen läßt oder Fallüberwacher, die MAD lesen, aber nicht Worksheets, oder Überwacher, die bis über beide Ohren in der Verwaltungsarbeit stecken, oder Qualifikationsabteilungen, deren Spezialität falsche Warums sind.

Als Führungskraft dulden Sie das einfach nicht. Sie machen die Hölle los.

Sie wissen, was mit einem Fallüberwacher oder einem Auditor oder Überwacher oder einer Qualifikationsabteilung in meinem Bereich geschieht, die EINEN kleinen Fehler durchgehen lassen? Nun, versuchen Sie nicht, es sich vorzustellen. Es ist zu schrecklich, um es sich vorzustellen.

Und wissen Sie, was geschieht, wenn Sie wirklich die Hölle losmachen und wirklich die Tech durchsetzen und wenn Ihre Fallüberwacher ihr Fach verstehen und die Auditoren ihr Fach verstehen und die Überwacher wirklich die Studenten auf Volldampf bringen?

Nun, die Studenten schießen mit Gewinnen in die Höhe, und die PCs strahlen, und die Auditoren und Fallüberwacher und Überwacher gehen stolz umher und schauen den Leuten in die Augen und fühlen sich GROSSARTIG.

Eine Führungskraft, die Out-Tech in ihrer Org zulassen würde, würde ihrer sterbenden Großmutter, einfach bloß um was zum Lachen zu haben, Arsen zu essen geben. Für niemanden empfinde ich eine stärkere Verachtung als für eine Führungskraft, die es zulassen wird, daß die Diamanten unserer modernen Technologie in die Mülltonne geschüttet werden und leidenden anständigen Leuten ein besseres Leben verweigert wird.

Nun können Sie sagen, daß dies ein bißchen stark ausgedrückt ist, aber in Wirklichkeit habe ich es noch ein bißchen schwach ausgedrückt, denn dieser PL wird ja schließlich mit der Post befördert werden müssen.

Sie KÖNNEN Out-Tech in Ordnung bringen. Der wirkliche Experte, der Ihnen seine Entschuldigungen vorbringt, ist nur dann ein wirklicher Experte, wenn seine Studenten und PCs immer Gewinne haben. Denken Sie daran.

Sie KÖNNEN Out-Tech in Ordnung bringen.

Die obigen vier Verbrechen sind die direkte Ursache für die Kluft, die Differenz zwischen Bruttoeinnahmen und korrigierten Bruttoeinnahmen, wenn diese Differenz zu groß oder schlimmer wird.

Eine internationale Untersuchung, die gerade unternommen worden ist, zeigt, daß diese vier Verbrechen in größerem oder geringerem Grade vorhanden sind, wenn eine Org in ungesundem Zustand ist.

Werden Sie erfolgreich.

BRINGEN SIE DIESE DINGE IN ORDNUNG.

Sie können es. Ich vertraue darauf, daß Sie es tun.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:nt:iw; Übers.:EJ/LA:rg
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 29. OKTOBER 1965
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 11. JANUAR 1985

Wiedervervielfältigen
Studenten
Mitarbeiter der
Technischen Abteilung

STUDENTEN-AUDITING AN PRECLEARS

Studenten dürfen keinen Preclear aus der Öffentlichkeit auditieren, der Preclear irgendeiner Organisation ist.

Ein Student, der nach einem Preclear sucht, den er für seine Klassifikation auf einer Stufe auditieren will, muß zuerst mit dem Preclear klären, ob er von einer Organisation auditiert wurde, und falls das der Fall ist, darf er ihn nicht ohne die ausdrückliche Erlaubnis der jeweiligen Organisation auditieren.

Da der Sinn dafür, daß sich Studenten aus eigener Initiative Preclears zum Auditieren beschaffen, darin liegt, ihnen zu vermitteln, wie man Verbreitungsarbeit leistet und in die allgemeine Öffentlichkeit greift, ist es für sie keinesfalls akzeptabel, sich um Scientologen zu bemühen und führt automatisch zu einer Disqualifikation bei der Klassifizierung, falls es vorkommt.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:ml.rd:sc:iw
Übers.:MJ/ST:mj
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 29. OKTOBER 1965
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 7. MAI 1984

Allgemeine
Non-Remimeo
Ausgabe

Führungsabteilung
HCO-Abteilung

LRH-COMM-NETZWERK-SERIE NR. 18

DIE ETHIK-AUTORITÄTS-SEKTION

IM BÜRO VON LRH

Die tatsächliche Autorität, auf deren Grundlage die Ethik operiert, ganz gleich, wer den Befehl unterzeichnet, ist LRH. Ganz gleich, welche Maßnahmen ergriffen werden, jegliche und sämtliche Fehler schlagen stark auf das Büro von LRH zurück. Daher muß es einen Weg der Korrektur von Ethik-Aktionen geben, wo diese erforderlich ist.

Zusätzlich gibt es mehrere Ethik-Funktionen, die ausschließlich zum Büro von LRH gehören. Es handelt sich um die folgenden:

1. Die tatsächliche Erklärung unterdrückerischer Personen oder Gruppen, ganz gleich, wer den Befehl unterzeichnet. Die Aufhebung von Zertifikaten darf nicht von irgendeiner anderen Stelle gemacht werden als LRH, weil das die ausstellende Autorität für alle Zertifikate ist.

2. Die Untersuchungsergebnisse eines Komitees der Beweisaufnahme können dort, wo sie Aufhebungen verlangen, nicht in Kraft gesetzt werden, wenn nicht ein LRH-OK für die Untersuchungsergebnisse vorliegt. Allgemein werden Comm-Ev Untersuchungsergebnisse in der Praxis gewöhnlich durch das Büro von LRH genehmigt.

3. Petitionen, die Ethik betreffen, werden durch das Büro von LRH gehandhabt, gewöhnlich indem man sie weiterleitet zu Ethik, um Daten zu bekommen, und indem das Büro von LRH auf der Grundlage dieser Daten oder jeglicher anderer bekannter Daten oder Richtlinien handelt.

4. Die Form und die Präsentation von Ethik-Orders sind das Anliegen des Büros von LRH, und wenn Form, Wortlaut oder Präsentation inkorrekt sind, so ergreift das Büro von LRH Maßnahmen, um das in Ordnung zu bringen.

5. Neue Ethik-Policies oder Ethik-Verfahrensweisen sind, wenn sie benötigt werden, die Angelegenheit des Büros von LRH.

6. Amnestien und deren Interpretationsfragen werden durch das Büro von LRH gehandhabt.

7. Ermittlungen bezüglich Ethik selbst.

8. Obschon Ethik-Officers ganz und gar unter dem HCO-Gebietssekretär stehen und sich in Abteilung 1, Unterabteilung 3 befinden, werden Ethik-Officers doch von mir als meine Ethik-Officers angesehen, und kein Ethik-Officer darf ohne mein OK, mit einer Überprüfung seiner Vergangenheit und seiner Leistungen durch mich selbst auf dem Posten eingesetzt werden.

Daher hat das Büro von LRH ausschließlich aus diesen acht Gründen eine Verantwortung hinsichtlich Ethik. Es gibt daher eine Ethik-Autoritäts-Sektion im Büro von LRH, die sich nur um die obigen acht Handlungen kümmert, nicht um allgemeine Ethik-Aktionen.

Kein anderer Posten in der Unterabteilung 21 darf die Autorität des Ethik-Autoritäts-Beauftragten an sich nehmen, außer es ist ihm spezifisch als ein Hat zugewiesen.

Die Art der Weiterleitung hinsichtlich der obigen acht Angelegenheiten ist von selbst offensichtlich.

Jeder, der den Hat des Ethik-Autoritäts-Beauftragten im Büro von LRH innehat, muß auf sämtliche Ethik-Policybriefe ausgecheckt sein.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:ml:dz:iw;
Übers.:EJ/LB:ws
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 3. NOVEMBER 1965

Wiedervervielfältigen

AUSSTATTUNG

Ausstattung jeglicher Art in HCO und in der Organisation muß Abteilungen und Unterabteilungen speziell zugewiesen werden, und der Inventar-Beauftragte muß eine Unterschrift für jeden einzelnen Artikel in der Organisation haben.

Kein einziges Ausstattungsstück darf sich auf zwei oder mehrere Abteilungen beziehen. Jedes Stück muß vollständig in einer Abteilung sein.

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

LRH: ml. rd; Übers.:.../MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HCO-POLICYBRIEF VOM 15. NOVEMBER 1965

Wiedervervielfältigen
Alle Mitarbeiter

DIEBSTAHLBERICHT UND ERFORDERLICHE MASSNAHMEN

Wenn in der Organisation ein Diebstahl vorkommt, sollten Routinemaßnahmen unternommen werden. Diese sind wie folgt:

1. Die Person, die den Diebstahl entdeckt, geht sofort zum Ethik-Officer und liefert einen vollständigen mündlichen Bericht über den/die gestohlenen Artikel, wann er/sie zuletzt da war(en), wer für seine/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.

Für den Fall, wo große Objekte wie eine Maschine oder ein Auto gestohlen wurden oder in ein Gebäude eingebrochen wurde und etwas gestohlen wurde, ruft er sofort die Polizei an und gibt ihr einen vollständigen Bericht.

3. Der Ethik-Officer macht dann einen Fotokopie von den Einzelheiten des Diebstahls und nimmt sie mit zum Versicherungsbeauftragten, Unterabteilung für Aufzeichnungen, Rücklagen und Material, Organisationsabteilung.
4. Der Versicherungsbeauftragte nimmt den Bericht und benachrichtigt sofort die Versicherungsfirma, bei der der Artikel versichert war.

Diese Maßnahmen sollten zügig erledigt werden, da es in einigen Fällen vorkommen kann, daß die Versicherungssumme nicht zur Auszahlung kommt, weil Polizei und Versicherungsgesellschaft nicht umgehend informiert wurden.

Es ist die Verantwortung des Versicherungsbeauftragten, dafür zu sorgen, daß alle Artikel von Wert versichert sind.

L. RON HUBBARD

LRH: ml. rd; Übers.: MJ/VH: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 20. NOVEMBER 1965RA
REVIDIERT AM 4. MAI 1985

Wiedervervielfältigen
Hats aller
Mitarbeiter

(Mein ursprünglicher HCO PL vom 20. Nov. 1965 ist leider so oft „revidiert“ worden, daß die letzte „Revision“ sowohl Werbeaktionen verhindert als auch fälschlich sogenannte „Werbeaktionen“ früherer „Revisionen“ enthält, die selbst schon aufgehoben waren. Diese Ausgabe möchte dies richtigstellen, indem sie zum ursprünglichen HCO PL zurückkehrt und ihn bezüglich dem Org-Board auf den neuesten Stand bringt sowie die Werbeaktionen aus den folgenden HCO PLs einschließt:

HCO PL	15. Dez. 65	ZUSÄTZE ZU DEN WERBEAKTIONEN EINER ORGANISATION
HCO PL	4. Febr. 66	ERGÄNZUNG ZU DEN WERBEAKTIONEN EINER ORGANISATION
HCO PL	22. Mai 68	AUFHEBUNG UND ERSETZUNG DER WERBEAKTION NR. 122
HCO PL	28. Juli 74	ZUSÄTZE ZUM HCO PL VOM 21. NOV. 65 – DIE WERBEAKTIONEN EINER ORGANISATION)

(Revisionen nicht in Schreibschrift.)

ALLE ABTEILUNGEN

Hat-Check durch die Qualifikationsabteilung
an allen Mitarbeitern

DIE WERBEAKTIONEN EINER ORGANISATION

(Enthält 172 Aktionen, die Zahlungsfähigkeit sicherstellen und für eine Organisation höchst wichtig sind.)

Wenn eine Person hört, daß einer Organisation, einer Abteilung, einer Unterabteilung, einer Sektion oder Person die Anordnung gegeben worden ist, zu werben, kann die Frage gestellt werden: „Was bedeutet das?“

Man könnte meinen, man müsse eine unglaublich brillante, neue Idee haben, die noch nie zuvor da war. Ein anderer vermutet darin die Beauftragung einer Werbeagentur. Der nächste glaubt vielleicht, es bedeute, mit Lügen und schmutzigen Tricks zu arbeiten. Es ist nichts von alledem.

Nur bei Werbung im Zustand Emergency benötigt man neue Ideen, die meist darin bestehen, eine lang zuvor vernachlässigte Aktion in

einer anderen Abteilung durchzusetzen, über die man keine Kontrolle hat. Hier ist die Intelligenz und Fähigkeit erforderlich, den eigenen Teil der Aufgabe trotz allem zu erfüllen.

WERBUNG bedeutet, dafür zu sorgen, daß etwas bekannt wird und daß eine gute Meinung darüber herrscht. Bei unserer Tätigkeit heißt das, etwas auszusenden, das bewirkt, daß die Leute persönlich oder durch eine schriftliche Bestellung antworten, was zur Anwendung von Scientology-Dienstleistungen führen soll - entweder bei der Person oder durch sie; das gilt ebenfalls für den Verkauf von Scientology-Artikeln, alles zum Wohle der Person und der Zahlungsfähigkeit der Organisation.

Ist Ihnen also klar, ein lächelnder Mitarbeiter sendet etwas aus, das bewirken wird, daß jemand sich angesprochen fühlt und dieser Mitarbeiter und die Organisation im Ansehen steigen? Das fällt unter die Definition von Werbung. Der Hausmeister, der die Treppe feigt, präsentiert etwas (den Anblick der sauberen Treppe), was sowohl ihm als auch der Organisation ein besseres Ansehen verschafft. Ein Bote im Versand, der eine sauber verpackte Sendung verschickt, wird das Ansehen der Organisation steigern. Verstehen Sie?

Demzufolge ist jede Aktion Werbung, die den Mitarbeiter der Organisation ins Blickfeld bringt und das Ansehen steigert.

Darüber hinaus wird jede gut gemachte Arbeit in der Organisation es für andere möglich machen, zu werben; unerledigte Arbeit macht es sehr schwer oder vollkommen unmöglich, zu werben. In der Organisation trägt jede Arbeit zur Werbung bei. Und ohne Werbung gibt es nichts zu tun.

Natürlich gibt es in einer Organisation sehr standardgemäße Werbeaktionen, auf die wir uns konzentrieren.

ROUTINEMÄSSIGE WERBUNG

Im Laufe der Jahre wurden in den Organisationen verschiedene Standard-Aktionen in bezug auf Werbung entwickelt, die bei ihrer Durchführung unweigerlich Erfolge bringen werden.

Heutzutage sind diese Aktionen in das standardgemäße organisatorische Schema in Form von administrativen Tätigkeiten eingebaut.

Wenn eine Organisation dem organisatorischen Schema folgt und das durchführt, was Hats darüber aussagen, wird sie vollkommen mühelos Werbung machen.

Man liegt mit diesen bestehenden Werbeideen und Schemata nie falsch. Man liegt nur dann falsch, wenn man sie nicht einsetzt.

Werbung versagt nur deshalb, weil sie nicht durchgeführt wird.

Ohne Werbung kommt es zu Zahlungsunfähigkeit.

Werbung ohne angemessene Lieferung von Dienstleistungen oder Gütern wird im Endeffekt keine Einnahmen erzielen.

DIE WERBEAKTIONEN

Die standardgemäßen Werbeaktionen einer Organisation sind, nach Abteilung und Unterabteilung geordnet, die folgenden:

(Anmerkung: In diesen Teilen der Organisation gibt es auch andere Aktionen. Die folgenden sind nur die Werbeaktionen.)

1. HCO-GEBIETSSEKRETÄR - koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 1.
2. UNTERABTEILUNG 1 (Unterabt. für Weiterleitung und Personal) - hält den Rezeptionisten dazu an, allen Besuchern gegenüber die kostenlosen Einführungsdienstleistungen bekanntzumachen.
3. Stellt an der Rezeption Bücher und Kassetten zum Verkauf bereit.
4. Verhindert, daß sich Mitarbeiter im Rezeptionsbereich ansammeln und sich in der Gegenwart von Besuchern scientologisch ausdrücken.
5. Bringt Leute schnell und richtig zu den gewünschten Dienstleistungen.
6. Läßt geschmackvoll gestaltete Stellenangebote veröffentlichen, um neue Org-Mitarbeiter zu gewinnen.
7. Achtet darauf, daß es einen Bestand an Personal gibt, das in der PR-Technologie gemäß gegenwärtigem Checksheet ausgebildet wird. Bei Abschluß der Ausbildung werden es in der Abteilung 6 und in der Unterabteilung für Spezielle Angelegenheiten auf Posten gesetzt.
8. Sorgt dafür, daß es einen Bestand an Registraren als Reservepersonal gibt, der teilzeit gemäß gegenwärtig gültigem Checksheet des Kurses „Verkaufskunst für Registrare“ in Ausbildung ist und sonst auf anderen Posten in Abteilung 2 oder 6 arbeitet. In der Zukunft sollen diese Mitarbeiter nach Abschluß ihrer vollen Ausbildung als Registrar oder Touren-Registrar eingesetzt werden.
9. Achtet darauf, daß das vollständige Org-Board gut aussieht, richtig ist und dem neuesten Stand entspricht.
10. UNTERABTEILUNG 2 (Unterabteilung für Kommunikation) - sorgt dafür, daß der Postversand sofort und pünktlich erfolgt.
11. Hat die Kontrolle über die öffentlichen Anschlagtafeln der Org und stellt sicher, daß dort lieferbare Dienstleistungen der Org angekündigt sind.

12. Sorgt dafür, daß intern versendete Mitteilungen unverzüglich zugestellt werden und der Form nach korrekt sind.
13. Sorgt dafür, daß Briefe und Anordnungen mit Sicherheit ankommen, schnell behandelt und nicht übersehen werden.
14. Behält ein Auge auf Schreibutensilien und auf Tippqualität, damit nach draußen gehende Briefe gut aussehen und auch gut formuliert sind.
15. Sorgt dafür, daß Mimeo-Ausgaben gut aussehen, wenn sie fertiggestellt sind.
16. Gibt die Tech- und Policy-Materialien der Org heraus, um Policy und Tech zur Anwendung zu bringen.
17. UNTERABTEILUNG 3 (Unterabteilung für Inspektionen und Berichte) – sorgt dafür, daß die Organisation vorhanden ist und funktioniert.
18. Sorgt dafür, daß unterdrückerische und enturbulierende Elemente die Verbreitungsarbeit nicht stören.
19. Achtet darauf, daß Dienstleistungen ordnungsgemäß geliefert werden und daß keine Squirrel-Technologie in Gebrauch ist.
20. Verhindert das Phänomen „kein Fallgewinn“, indem potentielle Schwierigkeitsquellen entdeckt und gehandhabt werden.
21. Die Ethik-Sektion erreicht, daß es bei Fällen zum Wiederaufleben kommt, indem die richtigen SPs gefunden werden.
22. VERBREITUNGSSEKRETÄR – koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen der Abteilung 2 und macht den Scientologen die Organisation und die Dienstleistungen bekannt.
23. UNTERABTEILUNG 4 (Unterabt. für Werbung und Marketing) – gibt Magazine pünktlich heraus.
24. Präsentiert Dienstleistungen in angemessener Form in den Anzeigen der Magazine und in Postversandstücken der Organisation.
25. Erstellt Werbematerial für die Unterabteilung für Veröffentlichungen und für die Öffentlichkeitsabteilungen.
26. Führt geplante Werbung durch, wie dies in EDs dargelegt wurde.
27. Stellt Werbematerial und Programme zur Ausgabe an Scientologen zusammen.
28. Sorgt für den Druck von Werbestücken.
29. Sorgt dafür, daß Tonbänder und Kassetten erhältlich sind und daß ihre Vorführung von guter Tonqualität ist.

30. Sorgt dafür, daß jegliches Filmmaterial zur Verfügung steht und für umfassende Verwendung bereit ist.
31. UNTERABTEILUNG 5 (Unterabt. für Veröffentlichungen) – achtet darauf, daß genügend Bücher, Kassetten, E-Meter und Tonbänder auf Lager sind.
32. Sorgt dafür, daß Bücher, Kassetten, E-Meter und Tonbänder attraktiv zur Schau gestellt sind.
33. Erledigt den Postversand unverzüglich nach Erhalt der Bestellung.
34. Sorgt für den Lagerbestand an Anstecknadeln und Abzeichen und stellt sicher, daß sie allgemein ausgegeben werden und dadurch Verbreitung machen.
35. Sorgt dafür, daß Werbezettel (Handzettel) über Bücher, E-Meter und Kassetten regelmäßig an Scientologen und Buchkäufer verschickt werden.
36. UNTERABTEILUNG 6 (Unterabt. für Registration) – Der Brief-Registrar arbeitet daran, Fragebögen und Post von jenen anzusammeln, die auf Werbung reagieren. Befolgt Policy exakt und schickt massenhaft Post an alle möglichen Anwärter für Dienstleistungen.
37. Sorgt dafür, daß die Zentralakten auf dem Laufenden und in ausgezeichnetem Zustand sind und fügt ihnen alle neuen Namen der Käufer von Büchern und Dienstleistungen hinzu.
38. Setzt die Zentralakten bis zum Äußersten ein, um für Geschäft zu sorgen; trägt jede einzelne Person unter Berücksichtigung der Gradkarte darin ein und schickt Gradkarten markiert hinaus; erdenkt andere Methoden, das CF zu verwenden, um Geschäfte zu bewirken.
39. Verschickt Fragebögen mit allen Angeboten, um die Pläne der Leute für Ausbildung und Prozessing zu entdecken.
40. Akzeptiert Einschreibung im voraus und ermuntert dazu, damit die Zeitpläne schon Monate im voraus von Studenten und PCs überquellen.
41. Macht im Lokalbereich Registrar-Arbeit per Telefon, zusätzlich zu anderen Registrationsarbeiten, wie z.B. denen des Brief-Registrars.
42. Schreibt jeden so freundlich wie möglich ein, der für Dienstleistungen hereinkommt, und zwar unter angemessener Beachtung der Zahlungsfähigkeit der Org.
43. Unterhält eine vollständige Adreßkartei in einem derartigen Zustand, daß der Postversand weitreichend ist und an Leute geht, die antworten werden. Gibt niemals eine Adresse oder eine Adressenliste weg und hält sie alle ständig korrigiert

und auf dem neuesten Stand, ordentlich nach Kategorien geordnet und gebrauchsfertig.

44. Sorgt dafür, daß die Karteien, Adressen und Bedürfnisse von Leuten, die an Scientology interessiert sind, als Ressourcen voll genutzt werden.
45. FINANZSEKRETÄR - koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen der Abteilung 3.
46. UNTERABTEILUNG 7 (Unterabt. für Einnahmen) - bring die Leute dazu, bar zu zahlen oder mehr zu kaufen, wann immer das möglich ist.
47. Zieht ausstehende Zahlungen mittels monatlicher Mahnungen ein.
48. Zieht ausstehende Zahlungen mit Hilfe von FSMs via die Unterabteilung für Clearing ein.
49. Sorgt dafür, daß die Kontoauszüge der Personen aus der Öffentlichkeit richtig sind, Policy entsprechen und diesen Leuten nicht aufgrund von Fehlern ARC-Brüche verursachen.
50. Läßt für alle schriftlichen Bestellungen sofort die Faktur ausstellen und/oder den Betrag kassieren, damit der Versand sofort erfolgen kann.
51. UNTERABTEILUNG 8 (Unterabt. für Auszahlungen) - läßt Rechnungen so bezahlen, daß die Organisation einen ausgezeichneten Ruf im Hinblick auf Kreditwürdigkeit hat. (Wirbt durch hohe Kreditwürdigkeit.)
52. Läßt Lohn korrekt und pünktlich auszahlen, damit die Mitarbeiter guter Laune bleiben.
53. UNTERABTEILUNG 9 (Unterabt. für Aufzeichnungen, Vermögenswerte und Material) - erwirbt Reserven und gibt der Org einen guten Ruf von Stabilität.
54. Sorgt für die Ausgabe von Kleidung an die Mitarbeiter und hält die Kleidung gut in Ordnung (in Organisationen, die Uniformen zur Verfügung stellen).
55. TECHNISCHER SEKRETÄR - koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 4.
56. UNTERABTEILUNG 10 (Unterabt. für Technische Dienste) - erreicht, daß die Kunden zufrieden sind und froh darüber, hier zu sein.
57. Gibt raschen Service.
58. Bringt die Organisation in den Ruf, Leute schnell und ausgezeichnet zu handhaben.

59. UNTERABTEILUNG 11 (Unterabt. für Ausbildung) - gibt ausgezeichnete Ausbildung. (Die klügste Werbung, die man sehr schnell an der Anzahl derjenigen messen kann, die sich einschreiben.)
60. Leitet Leute, die sich nicht einfügen wollen, schnell zu Ethik weiter, und diejenigen, die langsam sind, zu Review.
61. Erstellt für die Klassen einen straffen und genauen Zeitplan.
62. Bringt viele Abschlüsse zustande.
63. Bringt kompetente Auditoren hervor, deren Erstklassigkeit für die Akademie (oder für das College in SH) und Scientology Werbung ist.
64. Schreibt an mögliche zukünftige Studenten, um die Akademie (oder das College in SH) voll besetzt zu haben. (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 Ausbildung, die gegeben wird, in Magazinen usw. hervorgehoben wird.
66. Läßt Studenten (Freies Scientology-Zentrum) selbst neue, grüne PCs in der Stadt finden und sie für ihre Studenten-Klassifizierung auditieren und für die Release-Überprüfung und -Erklärung in die Organisation bringen (in deren Verlauf sie zum Registrar weitergeleitet werden, der die Anerkennung überreicht). PCs, die schon als zahlende PCs einer Organisation oder eines Auditors bekannt sind, werden für die Klassifikation zurückgewiesen.
67. Macht die Tech-Filme populär und benutzt sie bei jeder Gelegenheit, und sorgt dafür, daß die ganze audiovisuelle Ausrüstung (einschließlich Tonbandausrüstung) gut gewartet wird, so daß sie eine professionelle, hochqualitative Wiedergabe ergibt.
68. UNTERABTEILUNG 12 (Unterabt. für Prozessing) - erreicht bei allen PCs ausgezeichnete Ergebnisse.
69. Wird bestens bekannt für Standard-Technologie.
70. Macht PTS-Personen und SPs schnell ausfindig und leitet sie zu Ethik weiter. Leitet feststeckende Fälle schnell zu Review weiter.
71. Übernimmt Verantwortung für die Fälle der gesamten Umgebung der Organisation.
72. Veranlaßt Auditoren dazu, außerhalb des HGCs einen professionellen Eindruck zu machen und auch so zu handeln, daß man Vertrauen zu ihnen hat.

73. Besteht auf sauberen und attraktiven HGC-Räumlichkeiten und unterstützt die Sektion für Material darin, sie zu beschaffen und zu erhalten.
74. Bringt PCs in eine so gute Verfassung, daß sie eine lebende Reklame für das HGC und für Scientology schlechthin sind.
75. Schreibt an potentielle PCs (der D of P hatte dies seit 15 Jahren als Pflicht).
76. QUALIFIKATIONSSEKRETÄR - koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 5.
77. UNTERABTEILUNG 13 (Unterabt. für Gültigkeit) - stellt sicher, daß ihnen kein nicht ausgebildeter Student oder ungelöster Fall durch die Finger schlüpft.
78. Lehnt es ab, sich so sehr auf das „Bestätigen der Leute“ zu konzentrieren, daß Fehler übersehen werden, denn das schlägt ebenso zurück.
79. Sorgt für die rasche Weiterleitung derjenigen zu „Zertifizierungen und Auszeichnungen“, die bestanden haben, und für die rasche Weiterleitung derjenigen zu Review, die nicht bestanden haben. Entdeckte Ethik-Angelegenheiten werden sofort zu Ethik weitergeleitet.
80. Gibt Anerkennungen aus, die überall gesehen werden - Anstecknadeln, die Leute tragen werden, Zertifikate, die sie aufhängen werden, Karten, die sie herumzeigen werden.
81. Gibt nie etwas fälschlicherweise aus, da es versteckt oder mißachtet werden wird.
82. Gibt Literatur an alle neuen Releases und anderen Abschlüsse aus, die ihnen erklärt, was sie erreicht haben und was als nächstes zu tun ist, und die sie ermutigt, das zu tun.
83. Wirbt stark um Auditoren außerhalb der Organisation, ihre PCs zur Überprüfung und Release-Erklärung hereinzubringen.
84. UNTERABTEILUNG 14 (Unterabt. für Personalverbesserung) - bringt die Mitarbeiter in einen so guten Zustand, daß sie eine wandelnde Reklame für die Org und Scientology sind.
85. Bringt sehr kompetente Mitarbeiter hervor, deren Erstklassigkeit für die Org und Scientology wirbt.
86. UNTERABTEILUNG 15 (Unterabt. für Korrektur) - findet die wirklichen Fehler bei jeglichem Versagen (kein Student oder PC wird je verärgert, wenn der tatsächliche Fehler ausfindig gemacht wird - sie werden nur ärgerlich, wenn ein falscher gefunden wird).

87. Repariert rasch alle „platten Kugellager“¹ der Technischen Abteilung, so daß die Organisation nicht in schlechtes Licht gerät.
88. Bewerkstelligt eine brillante Erkennung und Bezeichnung aller Fehler bei Studenten und PCs - entdeckt sie vollkommen mühe-los.
89. Repariert gründlich.
90. Macht eine beständige Anstrengung, gescheiterte Fälle aus dem Feld für Review hereinzubekommen.
91. Schickt alle Ethik-Angelegenheiten, die entdeckt wurden, zu Ethik. Bemüht sich erfolgreich um eine Atmosphäre vollkommen anstrengungsloser Kompetenz.
92. Review sorgt für die Zufriedenstellung der mit der Organi-sation Unzufriedenen, indem bei allen technischen Unter-lassungen Abhilfe geleistet wird.
93. Liefert ausgezeichnete Internships, die Auditoren hervor-bringen, deren Erstklassigkeit für die Internships 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 Organisation bei der allgemeinen Öffentlichkeit bekannt.
95. UNTERABTEILUNG 16A (Unterabt. für Öffentliche Buchverkäufe) - sorgt dafür, daß Bücher und Kassetten in Buchläden gebracht werden, daß Buchbesprechungen für sie gemacht werden und daß sie in das Blickfeld der Öffentlichkeit gelangen.
96. Läßt MENGENWEISE Bücher und Kassetten an völlig neue Leute aus der Öffentlichkeit verkaufen.
97. Bringt Anzeigen in Zeitschriften, Radio, Fernsehen usw., um Bücher und Kassetten zu verkaufen.
98. UNTERABTEILUNG 16B (Unterabt. für Body-Routing) - bringt neue Personen herein.
99. UNTERABTEILUNG 16C (Unterabt. für Öffentlichen Kontakt) - sorgt für Anzeigen, die sich an die allgemeine Öffentlichkeit richten.
100. Kündigt Tonbandvorträge für die Öffentlichkeit und einen Tag der offenen Tür an und führt diese Aktivitäten durch.

¹ PLATTES KUGELLAGER (Slang): Fälle, die auf dem Fließband des HGCs nicht voranrollen; die Qualifikationsabteilung beschäftigt sich ausschließlich mit diesen „platten Kugellagern“. HGC und Akademie konzentrieren sich voll auf alle Fließbandangelegenheiten, wobei sie sich mit relativ abgerundeten Kugellagern befassen. (HCO PL 6.8.65)

101. Wirbt für freie Einführungsfilme und sorgt dafür, daß sie einer großen Anzahl von Leuten aus der Öffentlichkeit gezeigt werden, und dafür, daß die verwendete Ausrüstung sauber und gut gewartet ist, so daß professionelle Vorführungen mit hoher Qualität gegeben werden.
102. Unterhält Adressenlisten in einem derartigen Zustand, daß der Postversand weitreichend ist und an Leute geht, die antworten werden. Gibt niemals eine Adressenliste weg und hält sie alle ständig korrigiert und auf dem neuesten Stand, nach Kategorien geordnet und gebrauchsfertig.
103. Beschafft neue Adressenlisten.
104. Verschickt ausgezeichnete Informationspakete.
105. Gibt massenweise Einladungen für Einführungsvorträge aus, um jeden Abend einen gut besuchten Einführungsvortrag zu haben.
106. Führt die Werbung der gegenwärtigen für die allgemeine Öffentlichkeit angelegten Werbeprojekte aus und leitet sie.
107. Arbeitet an der Öffentlichkeit, nicht an Scientologen, die Abt. 2 bereits bekannt sind.
108. UNTERABTEILUNG 16D (Unterabt. für Einführungsdienstleistungen) – sorgt dafür, daß bei den Einführungsdienstleistungen keine Wörter benutzt werden, die mißverstanden werden können, und erweckt bei den Teilnehmern Interesse für Ausbildung und Pro-zessing und bietet dies an.
109. Stellt Vortragende für Gruppen zur Verfügung.
110. SEKRETÄR FÜR ÖFFENTLICHE DIENSTLEISTUNGEN – koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 6B und macht Scientology und die Organisation bei der allge-meinen Öffentlichkeit bekannt.
111. UNTERABTEILUNG 17A (Unterabt. für Öffentlichkeits-Registra-tion) – macht im Lokalbereich Registrar-Arbeit per Telefon, zusätzlich zu anderen Öffentlichkeits-Registrationsarbeiten.
112. Schreibt Leute der Abt. 6, die für Dienstleistungen hereinkommen, so freundlich wie möglich ein, und zwar unter ange-messener Beachtung der Zahlungsfähigkeit der Org.
113. Sorgt dafür, daß die Akten, Adressen und Bedürfnisse von interessierten Leuten als Ressourcen voll genutzt werden.
114. UNTERABTEILUNG 17B (Unterabt. der Hubbard-Dianetik-Forschungs-stiftung) und UNTERABTEILUNG 17C (Unterabt. für Öffentliche Dienstleistungen) – sorgt dafür, daß keine Wörter benutzt wer-den, die mißverstanden werden können, und erweckt bei den Teilnehmern Interesse für Ausbildung und Pro-zessing und bietet dies an.

115. Bietet einen Fernkurs an und sorgt dafür, daß gute Werbung dafür gemacht wird.
116. Sorgt dafür, daß die Teilnehmer zufrieden sind und froh darüber sind, hier zu sein.
117. Gibt raschen Service.
118. Bringt die Organisation in den Ruf, Leute schnell und ausgezeichnet zu handhaben.
119. Liefert ausgezeichnete grundlegende Ausbildung. (Die klügste Werbung, die man sehr schnell an der Anzahl derjenigen messen kann, die sich einschreiben.)
120. Leute, die sich nicht einfügen wollen, werden schnell zu Ethik weitergeleitet, und langsame zu Review.
121. Macht SPs und PTS-Personen schnell ausfindig und leitet sie zu Ethik weiter. Leitet feststeckende Fälle schnell zu Review weiter.
122. Erstellt für die Klassen einen straffen und genauen Zeitplan.
123. Bringt viele Abschlüsse zustande.
124. Stellt sicher, daß die Erstklassigkeit der Öffentlichen Dienstleistungen, die gegeben werden, in Magazinen usw. hervorgehoben wird.
125. UNTERABTEILUNG 17D (Unterabt. des Kaplans) – gibt ausgezeichnete Dienste des Kaplans.
126. Bringt ARC-gebrochene Scientologen für eine Rudimente-Session herein.
127. SEKRTÄR FÜR FELDKONTROLLE – koordiniert und sorgt für die Durchführung der Werbefunktionen von Abteilung 6B und macht Scientology und die Organisation bei der allgemeinen Öffentlichkeit bekannt.
128. UNTERABTEILUNG 18A (Unterabt. für Public Relations) – sorgt dafür, daß die Organisation ein gutes, sauberes Erscheinungsbild hat.
129. Sorgt dafür, daß die Mitarbeiter ordentlich gekleidet sind, sich gut benehmen und daß in der Organisation ein angenehmer Umgangston herrscht.
130. Handhabt Presse-Angelegenheiten.
131. Macht Scientology populär und zu der besten Sache, die man tun kann.

132. Verkauft Scientology an Regierungen und breite Schichten der Gesellschaft.
133. UNTERABTEILUNG 18B (Unterabt. für Clearing) - rekrutiert und leitet FSMs, um PCs und Studenten für die Organisation hereinzubekommen (und zieht früher gemachte Schulden ein).
134. Bleibt mit den Leitern von Missionen in Kontakt und hält sie informiert.
135. Führt alle Aktivitäten für FSMs und Missionen durch und veranlaßt sie, ihre Leute in die Organisation zu schicken.
136. Führt die gesamte Aktivität der Unterabteilung so durch, wie Geschäftsleute in allen anderen Betrieben behandelt werden.
137. Bildet die FSMs und die Leiter von Missionen aus und bringt sie zu finanziellem Erfolg.
138. Bezahlt alle Provisionen prompt, um dazu anzuspornen, mehr Provisionen zu verdienen.
139. Gibt FSMs und Leitern von Missionen Materialien, die sie beim Verbreiten und beim Selektieren verwenden können.
140. Ermuntert Scientologen, darum zu ersuchen, daß Informationspakete an ihre Freunde und Verwandten geschickt werden.
141. Bringt die Gründung von Scientology-Gruppen in Erfahrung, ermuntert dazu, registriert sie und bietet ihnen Zertifikate an.
142. Schickt den Gruppen Postsendungen.
143. Sorgt dafür, daß Missionen eine ordnungsgemäße Lizenz von Scientology Missions International (SMI) haben und daß Feld-Auditoren eine Lizenz von der International Hubbard Ecclesiastical League of Pastors (I HELP, "Internationale kirchliche Hubbard-Vereinigung von Pastoren") haben.
144. Ermuntert die allgemeine Öffentlichkeit (Laien), Mitglieder zu werden.
145. Wirbt bei der Auditoren-Vereinigung für die Organisation und für Standard-Technologie.
146. Setzt die Durchführung des Programms für kostenlose Mitgliedschaften durch und schreibt die Person erneut für eine jährliche oder eine Lebens-Mitgliedschaft ein, sobald die 6 Monate um sind.
147. UNTERABTEILUNG 18C (Unterabt. für Erfolg) - setzt sich brieflich mit allen ehemaligen PCs und Studenten der Org in Verbindung. Nachdem sie die Org verlassen haben, sollte ihnen in immer größeren Abständen geschrieben werden.

148. Sammelt Berichte über erfolgreiche Anwendungen von Scientology auf dem Postweg oder mündlich ein.
149. Veröffentlicht Berichte über erfolgreiche Anwendung.
150. Gibt an fortgeschrittene Scientologen Projekte zur Anwendung heraus, besonders für solche Vorhaben, bei denen Künstler oder Persönlichkeiten aus der Öffentlichkeit auftreten.
151. Spricht Scientologen, die im weltlichen Bereich tätig sind, Anerkennung für ihre Aktivitäten aus.
152. Beruft in verschiedenen Bereichen und Gruppen Komitees ein, um sie bei Verbesserungen in der Zivilisation zu beraten.
153. Macht spektakuläre Gewinne auf den öffentlichen Anschlagtafeln der Organisation bekannt.
154. Schreibt Zusammenfassungen von Gewinnen in Form von interessanten Artikeln für Magazine und Handzettel.
155. Macht eine Aufstellung von Erfolgen bei verschiedenen Auditing-Techniken und bezüglich verschiedener Zustände.
156. Spornt zu verschiedenen Anwendungen von Scientology an und veröffentlicht Berichte darüber.

FÜHRUNGSABTEILUNG

157. UNTERABTEILUNG 19 (Büro des Leitenden Direktors oder des Kommandierenden Offiziers) – Der Leitende Direktor oder der Kommandierende Offizier ist auf Posten und arbeitet daran, die Statistiken vom einzelnen Mitarbeiter der Organisation zu erhöhen. Er bewirkt Expansion sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Organisation als ganzes, so daß sie ein besseres Image präsentieren kann und sich bessere und weiter reichende Werbung leisten kann, um zu expandieren.
158. Der ED oder CO achtet darauf, daß alles, was die Organisation liefern darf und wofür Nachfrage besteht, erhältlich ist, und daß die Org fähig ist, es zu liefern (einschließlich der notwendigen Tonbänder, Tonbandgeräte, Bücher, Packs, Checksheets, Materialien, Räumlichkeiten und Überwacher, die vorhanden sein müssen), und daß dann dafür intensiv geworben wird und es massenhaft verkauft und geliefert wird.
159. ORGANISATIONS-FÜHRUNGSSEKRETÄR – hat den Überblick und sorgt für die Durchführung aller Werbeaktionen und -funktionen in seinen drei Abteilungen.
160. HCO-FÜHRUNGSSEKRETÄR – hat den Überblick und sorgt für die Durchführung aller Werbeaktivitäten in seinen zwei Abteilungen und in der Führungsabteilung.

161. ÖFFENTLICHKEITS-FÜHRUNGSSEKRETÄR – hat den Überblick und sorgt für die Durchführung aller Werbeaktivitäten in den drei Öffentlichkeitsabteilungen.
162. Der Führungsausschuß (das Exec Council) beobachtet genau die Abteilungs-Gesamtstatistiken und handelt schnell, um eine jede Abteilung mit niedrigen Abteilungs-Gesamtstatistiken zu handhaben. Handelt, um alle fallengelassenen oder vernachlässigten standardgemäßen Werbeaktionen wieder durchführen zu lassen.
163. Die Beratende Versammlung (das Ad Council) entwickelt neue Methoden, um in die Organisation bereits eingegliederte, bewährte Werbung (wie oben im einzelnen aufgeführt) wirksamer und besser durchzuführen. Sie konzentriert sich niemals zu stark auf neue Werbung und vernachlässigt darüber nicht die alte, bewährte und standardgemäße Werbung.
164. Der Führungsausschuß handhabt in erster Linie Sekretäre und handelt durch Abteilungssekretäre, um zu erreichen, daß all die Werbeaktionen durchgeführt werden.
165. FINANZPLANUNG – sorgt dafür, daß die Preisgestaltung für alles, was verkauft wird, nicht zu hoch ist, damit die Öffentlichkeit nicht entmutigt wird, und nicht zu niedrig, damit die Organisation nicht zahlungsunfähig wird.
166. UNTERABTEILUNG 20 (Unterabt. für Spezielle Angelegenheiten, OSA) – erreicht Anerkennungen für Scientology und ihren Gründer.
167. UNTERABTEILUNG 21 (Büro von LRH) – LRH-KOMMUNIKATOR – sorgt dafür, daß des Gründers Postulate Wirklichkeit werden! Sorgt dafür, daß seine Kommunikationen rasch behandelt werden, gut aussehen und daß die EDs von LRH (nicht die des Führungsausschusses) befolgt werden.
168. HAUS-UND-GRUND-BRANCHE – beschafft geeignete Räumlichkeiten, entweder zum vorübergehenden oder zum ständigen Gebrauch durch alle Abteilungen, um der Organisation ein gutes Aussehen zu geben.
169. Verlegt jede Organisation, die weitab in den Vororten liegt, in einen leicht erreichbaren Bereich mit starkem Fußgängerverkehr, wo auch Schaufenster vorhanden sind.
170. Hält das Werkzeug der Org in gutem Zustand.
171. Sorgt dafür, daß die Posten des Reinigungspersonals besetzt bleiben und daß es festgelegte Zeiten für die Reinigung gibt, damit die Org stets tadellos sauber ist.
172. Führt ein Programm für Renovierung und Neuanstrich durch, wobei Org-Mitarbeiter und Freiwillige eingesetzt werden, ohne die Produktion zu unterbrechen.

Dies sind die standardgemäßen Werbeaktionen einer Scientology-Organisation.

Jede Organisation, die nicht in hohem Maße zahlungsfähig und aktiv ist, hat einen oder die meisten der obigen Punkte unterlassen.

Es ist fast unmöglich, erfolglos zu sein, wenn man die oben aufgeführten Aktionen einfach ausführt.

Damit ist eine ganze Menge Aktivität verbunden. Im wesentlichen sind es aber einfache Aktionen. Die meisten von uns machen sie seit Jahren.

Wenn das irgend jemandem schleierhaft vorkommt, hat er entweder seine Policybriefe nicht gelesen oder er hat etwas dagegen, überhaupt zu werben.

Es ist wirklich ganz einfach. Ich bin manchmal erstaunt, wenn Leute wollen, daß ich Zehntausende von Wörtern schreiben soll, um diese Aktionen zu beschreiben.

Man muß sie nur einfach tun. Dann bekommt man den Dreh schnell heraus. Und sie sind leicht.

Da man als Mitarbeiter gewöhnlich nur mit einer oder zwei dieser Aktionen zu tun hat, kann man alles Nötige dazu leicht lernen und ausführen. Was man wissen muß, ist: a) sie sind vorhanden, b) sie sind unentbehrliche Aktionen und c) für ein Gelingen müssen ihre Details berücksichtigt werden.

Ich mache hier nicht den Versuch, die Organisation oder alte Werbemethoden zu revidieren. Ich schreibe hier nur auf, was meines Erachtens in jeder Organisation oder Abteilung einer Organisation zu geschehen hätte, wenn ich eine erfolgreiche Organisation haben wollte. Ich habe Dinge aufgeführt, bei deren Fehlen eine Abteilung, das HCO oder die Organisation oder Teile der Öffentlichkeitsabteilungen zusammenbrechen würden.

Es ließe sich eine weit gründlichere Analyse machen. Dies ist nur eine Liste der unentbehrlichen Aktionen. Wenn weniger als das gemacht wird, wird man Armut und nicht Wohlstand haben.

Wenn man sie in einer Organisation nicht durchführen lassen kann, dann ist etwas unheimlich verkehrt.

Ein Mitarbeiter, der in einem Teil der Organisation tätig ist, welcher sich in Emergency oder Danger befindet, hat oft das Gefühl, er könne nichts tun, weil er keine hohe Führungskraft ist. Das ist dumm. Zahlungsfähigkeit wird nicht von hohen Führungskräften herbeigeführt. Sie wird dadurch erreicht, daß jeder seinen Job macht.

Jede Aktion in jeder Unterabteilung ist mit Werbung verbunden. Um aus Emergency oder Danger herauszukommen, muß man als erstes werben. Das bedeutet, in seiner Unterabteilung oder Sektion oder Einheit die Aktion zu unternehmen, die etwas einbringt.

Zahlungsfähigkeit und Erfolge der Organisation entstehen aus der Summe der kleinen Aktionen aller Mitarbeiter.

Lesen Sie noch einmal die Definition von Werbung. Lesen Sie noch einmal, was die Werbeaktion Ihres unmittelbaren Bereichs in Ihrer Org ist. Fragen Sie sich selbst, ob Sie alles nach besten Kräften tun. Dann wird Ihnen vielleicht klar werden, ob Sie zahlungsfähig oder zahlungsunfähig sein sollten.

Darüber hinaus gibt es keinen weiteren Zaubertrick.

Der verhängnisvollste Irrtum in der Werbung ist, sich auf Bedenken über Dinge einzulassen, die nichts mit dem eigenen Werbereich zu tun haben, so daß man seine eigene Rolle in der Werbung nicht gründlich ausführt.

Die erfolgreichste Vorgehensweise für Sie besteht darin, den eigenen Teil an Werbung für den eigenen Bereich so gut durchzuführen, daß dies alle Unzulänglichkeiten aufwiegt, die irgendwo in der Organisation vorkommen. Bringen Sie durch Werbung immer mehr zustande, als verschwendet werden kann.

Und werben Sie auch als Person und Mitarbeiter. Selbst wenn Sie kein Auditor sind - Sie können sich kaum vorstellen, was Ihr Lächeln, Ihre Hilfsbereitschaft und Ihre rasche Beachtung der Verwirrung oder der Schwierigkeit eines anderen schon gebessert haben mögen.

Wissen Sie, auch Ihre Aktionen und Ihre Gegenwart sind bedeutsam und wertvoll.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:fa:skm;
Übers.: CP/MJ/ADF/LB:1b
Übesetzung genehmigt
vom LRH Comm CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 26. NOVEMBER 1965R
NEU GESCHRIEBEN AM 31. OKTOBER 1982

Wiederver-
vielfältigen
Hats des Executive
Council (Führungsrat)
Hats des Ad Council
(Beratende Versammlung)
FBO-Hats
Hats der Finanzabteilung

(Als dieser Policybrief im Jahre 1965 ursprünglich geschrieben wurde, war es der Hat des Advisory Council (der „Beratenden Versammlung“), die Finanzplanung zu machen. Zu der Zeit bestand der Advisory Council aus den höheren Führungskräften der Org. Später, als das Org Board mit den 7 Abteilungen eingeführt wurde, wurde der Advisory Council zum Executive Council, und die Versammlung der Abteilungsleiter bekam den Namen „Advisory Council“. Aufgrund dieser Änderung nahmen einige Mitarbeiter fälschlicherweise an, daß die endgültige Verantwortung für die Finanzplanung in der Org jetzt den Abteilungsleitern zufallen würde; dies ist natürlich unmöglich, da es der Executive Council ist, dem die Verantwortung für die Zahlungsfähigkeit gegeben wurde, wie dies im HCO PL vom 21. Dez. 1966, Ausgabe II, EXECUTIVE COUNCIL, klar dargelegt ist. Das richtige Datum ist, daß der Executive Council für die Finanzplanung verantwortlich ist und auf den Rat des Ad Councils hin handelt, und der Ad Council wiederum wird von den Unterabteilungsleitern beraten.

Daher ist dieser HCO PL auf den neuesten Stand gebracht worden, um die Veränderungen zu widerspiegeln, die sich seit der ursprünglichen Ausgabe vollzogen haben, einschließlich der Rolle des FBO im Zusammenhang mit der Finanzplanung.)

Finanzserie Nr. 40

FINANZPLANUNG

(Vgl.: HCO PL 31.10.82 VERANTWORTUNG FÜR DIE
FINANZPLANUNG
HCO PL 21.12.66 EXECUTIVE COUNCIL
Ausgabe II

Die Policybriefe der Finanzserie.)

Finanzplanung bedeutet: Wie man mit dem Geld und den Vermögenswerten einer Org umgeht, so daß die Ausgaben unter den Einnahmen bleiben.

Der Hat der Finanzplanung wird im Grunde vom Executive Council getragen, da er die Verantwortung für die erfolgreiche Führung der Org als ganzer trägt.

Er wird dabei vom Advisory Council unterstützt, dessen Verantwortung es ist, den Executive Council bei der Planung für die Zahlungsfähigkeit der Org zu unterstützen und dem Executive Council vernünftige und überlebensfördernde Handhabungen für die Einnahmen und Vermögenswerte der Org vorzuschlagen. Der Ad Council wiederum wird von den Unterabteilungsleitern beraten.

Wenn der Executive Council die Finanzplanung durchgesehen und genehmigt hat, wird sie an den FBO zur Genehmigung der Zuteilung (engl. allocation) weitergeleitet. Es ist der Hat des FBO, die endgültige Entscheidung über die Zuteilung zu fällen, und er kann die vorgeschlagene Zuteilung genehmigen, herabsetzen oder erhöhen; er macht dies in Übereinstimmung mit den Policies der Finanzserie, um sicherzustellen, daß seine Zuteilung zu erhöhten Einnahmen und erhöhter Produktion führt. Bei der Ausübung seiner Entscheidungsgewalt kann sich der FBO über den Vorschlag des Executive Council hinwegsetzen; seine Entscheidung ist endgültig. Wenn man sieht, daß ein Executive Council seinen Hat der Finanzplanung richtig trägt und das erforderliche Einkommen und die von der Org erwartete Produktion bekommt, dann würde der FBO dies einfach für sich selbst überprüfen und auch sicherstellen, daß die verlangte Zuteilung korrekt ist, und dann würde er die Summe der genehmigten Zuteilung auf das Hauptkonto (engl. main account) der Org überweisen.

Die Aktionen der Finanzplanung sind folgende:

1. Einkommensplanung. Dies ist die Planung, die durchsetzt, daß Marketing, Werbung, Verkäufe und Lieferung stattfinden, was zu Einnahmen führen wird.

Dies ist der erste Schritt in der Abfolge, denn Einnahmen müssen gemacht werden, bevor sie ausgegeben werden können.

2. Sicherstellen, daß das Finanzplanungsprogramm Nr. 1 durchgeführt und beibehalten wird. (Siehe HCO PL 28.10.82, FINANZPLANUNGSPROGRAMM NR. 1)
3. Die Geldausgaben bestimmen, die notwendig sind, um die Planung durchzuführen; dies muß in Übereinstimmung mit dem HCO PL vom 19. März 71R, Ausgabe II, Finanzserie Nr. 7R, BOHNENTHEORIE, FINANZEN ALS EINE WARE, gemacht werden.
4. Das Anweisen der Bezahlung von Rechnungen.
5. Das Anweisen jeder benötigten Verzögerung in der Bezahlung von bestimmten Rechnungen.

6. Erledigung der finanziellen Angelegenheiten mit „Bezahlung nach Zahlgrenze“ (engl. dateline paying), wie es in früheren Policybriefen beschrieben ist.
7. Die Grenze festlegen für die Einkaufsaufträge (engl. Purchase Orders, Abk. P.O.), die unterzeichnet werden dürfen.
8. Abteilungen oder Unterabteilungen, die sich in einem Zustand von Emergency („Notlage“) befinden, davon abhalten, irgend etwas anderes zu kaufen als unbedingt notwendige Mittel für die Werbung und Porto.
9. Anpassung der Löhne.
10. Festlegung der Grenze für die Bezahlung der Mitarbeiter, für Überstunden oder Prämien und die Genehmigung der Bezahlung, Überstundenbezahlung und Prämien.
11. Überprüfung der Preise, um sicherzustellen, daß für alle Services der Org Preise festgesetzt sind und daß diese Preise korrekt sind, und dort, wo Preisanpassungen erforderlich sind, vom Topmanagement dafür eine Genehmigung einzuholen. (Preise dürfen nicht lokal in Orgs ohne eine Genehmigung vom Top-Management festgesetzt werden.)
12. Anweisen jeglicher Überweisungen von Geldmitteln.
13. Entscheidung über große Käufe.
14. Genehmigung des Verkaufs irgendwelcher Ausrüstung, Einrichtung oder irgendwelchen Eigentums.
15. Entscheidung über angebotene Preise für irgendwelche Ausrüstung, Einrichtung oder irgendwelches Eigentum.

Jede Angelegenheit, die einen Einfluß auf das finanzielle Wohl der Organisation hat, muß vom Executive Council gebilligt oder geplant werden und vom FBO genehmigt werden.

WANN DIE FINANZPLANUNG GEMACHT WIRD

Obwohl die umfassende Finanzplanung für die Zahlungsfähigkeit der Org in Form einer mittelfristigen Planung (wie z.B. Finanzplanungsprogramm Nr. 1) und in Form anderer längerfristiger Programme existiert, die mit der jeweiligen strategischen Planung für die Org in Einklang stehen, wird doch die unmittelbare Handhabung der Einnahmen und Vermögenswerte der Org auf einer wöchentlichen Basis gemacht.

Die wöchentliche Finanzplanung wird jeden Donnerstagabend (nachdem die Woche zu Ende ist) gemacht und ist ein wesentlicher Bestandteil des Executive-Council-Treffens für die jeweilige Woche. Vom Executive Council geht das abgeschlossene FP (Abk. für Finanzplanung) zum FBO, damit er die endgültige Genehmigung geben kann.

Daher sind die Hauptaufstellungen, die für eine standardgemäße Finanzplanung immer erforderlich gewesen sind (die monatliche Aufstellung der Rechnungen, die monatliche Kontenaufstellung und die Aufstellung der Einnahmen durch Außenstände), noch immer erforderlich; diese Aufstellungen werden auf monatlicher Basis gemacht, müssen jedoch jede Woche für das wöchentliche FP auf den neuesten Stand gebracht werden.

AUSZAHLUNGSSEKTION

Die Auszahlungssektion liefert die Daten, ohne die eine Finanzplanung unmöglich ist.

Hier eine kurze Zusammenfassung der Daten, die für die Finanzplanung notwendig sind:

Die Auszahlungssektion ordnet jede erhaltene Rechnung in den Auszahlungsakten ein. Sie ordnet auch jeden Einkaufsauftrag (sobald der Einkauf gemacht worden ist) in diese Akten ein. (Siehe HCO PL 2. März 65, DAS ABLEGEN VON EINKAUFSAUFTRÄGEN)

Sich wiederholende Rechnungen und Einkaufsaufträge für Materialien, die von Firmen bezogen werden, bei denen regelmäßig Waren oder Dienstleistungen bestellt werden, werden unter dem Firmennamen abgelegt. Einmalige Rechnungen und Einkaufsaufträge werden in eine allgemeine Akte für den jeweiligen Monat eingeordnet.

Die Auszahlungssektion hat ein vervielfältigtes Formular angefertigt. Das ist die monatliche Aufstellung der Rechnungen.

Auf diesem Formular steht der Name einer jeden Firma, mit der die Org in Geschäftsverkehr steht, und unter jedem Buchstaben des Alphabets gibt es ausreichend freien Raum, damit neue Firmen hinzugefügt werden können.

Dieses Formular hat vier Spalten. Die erste ist für die Firma, der die Org etwas schuldet. Die zweite ist für die Gesamtsumme der Schulden an die betreffende Firma. In die dritte Spalte wird der Betrag eingetragen, der überfällig ist. Und in der vierten Spalte steht der Monat, seit dem die Rechnung überfällig ist.

Alle Rechnungen werden sofort abgelegt, wenn sie eintreffen. Sie werden nicht außerhalb einer Akte gelassen und eingetragen. Sie werden in die Akten eingeordnet. Das ist wichtig. Niemand darf Rechnungen bezahlen, die gerade mit der Post angekommen sind, und sie dann irgendwo aufheben. Sie müssen sofort abgelegt werden.

Dann nimmt man die Akten der Reihe nach und macht die monatliche Aufstellung der Rechnungen. Mit jeder Akte macht man folgendes: Man überprüft die Rechnungen auf Richtigkeit, bringt sie in Ordnung und trägt sie in die monatliche Aufstellung der Rechnungen ein. Einkaufsaufträge, bei denen der Einkauf bereits gemacht worden ist, aber noch keine Rechnung eingetroffen ist, müssen ebenfalls eingeordnet werden und in die monatliche Aufstellung für Rechnungen eingetragen werden, denn dies ist Geld, das geschuldet wird - ob die Rechnung nun eingetroffen ist oder nicht.

Dieses System hört dann auf zu funktionieren, wenn man zu viele Akten anlegt.

Nur ein häufig vorkommender Gläubiger verdient eine eigene Akte. Das wäre jemand, mit dem die Org regelmäßig in Geschäftsverkehr steht, wie z.B. das Elektrizitätswerk, der Hauseigentümer, der Papierlieferant usw. Die Rechnungen und aktivierten Einkaufsaufträge für Gläubiger, die gelegentlich auftreten, kommen in die Rechnungsakte („gelegentlich“) für den Monat.

Jedes Mal, wenn eine monatliche Aufstellung für Rechnungen gemacht wird, werden die Akten der vergangenen Monate (die für „gelegentliche“ Gläubiger), die unbezahlte Rechnungen und Einkaufsaufträge, für die noch nicht bezahlt worden ist, enthalten, nochmals durchgegangen und der Aufstellung hinzugefügt.

Die vollständige Aufstellung zeigt einem dann die Gesamtsumme des Geldes, das die Org für diesen Monat schuldet. Daher gibt es für jeden Monat eine Aufstellung.

Obwohl diese Aufstellung auf monatlicher Basis gemacht und verwendet wird, muß sie nun wöchentlich auf den neuesten Stand gebracht werden, um denjenigen, die die Finanzplanung durchführen, ein genaues Bild zu vermitteln.

Die monatliche Aufstellung der Rechnungen, für die jeweilige Woche auf den neuesten Stand gebracht, muß dem Executive Council für seine wöchentliche Versammlung am Donnerstagabend (die das FP einschließt) vorliegen.

BANKKONTENAUSGLEICHS-SEKTION

Die Unterabteilung für Aufzeichnungen, Vermögenswerte und Material (R.A.M. von engl. Records, Assets and Materiel) macht – gleichlaufend mit der monatlichen Aufstellung der Rechnungen – den neuesten Bankbericht der Einlagen auf der Bank.

Diese Sektion gleicht (gleichlaufend mit der monatlichen Aufstellung der Rechnungen) – alle Kontoauszüge der Bank aus, heftet alle annullierten Schecks an ihre Kontrollabschnitte – kurz, sie stellt sicher, daß von seiten der Bank keine Fehler oder Unterlassungen gemacht wurden.

Dann wird eine monatliche Kontenaufstellung vorbereitet, welche den Betrag auf jedem Bankkonto zeigt. Dies ist ebenfalls ein vervielfältigtes Formular, und es zeigt die Namen der verwendeten Banken, die uneingelösten Schecks, usw. Es enthält auch die Gesamtsumme an Geld auf der Bank.

Dieses Formular hat außerdem einen Abschnitt für laufende Kredite, die die Org bezahlen muß.

Ist die monatliche Kontenaufstellung einmal gemacht, dann wird sie wöchentlich auf den neuesten Stand gebracht und dem Executive Council am Donnerstagabend für seine Finanzplanung vorgelegt.

AUFSTELLUNG DER EINNAHMEN DURCH AUßENSTÄNDE
INKASSO-SEKTION

Die Inkasso-Sektion der Unterabteilung für Einnahmen legt dem Ad Council ein Formular vor, das „Aufstellung der Einnahmen durch Außenstände“ (engl. Income Note Collections Summary) genannt wird.

Dieses Formular enthält den Betrag an Bargeld, das von Schuldscheinen eingezogen werden kann, den Betrag an Bargeld, das von überfälligen Schuldscheinen eingezogen werden kann, und den Betrag an Schuldscheinen, der anscheinend nicht eingezogen werden kann. Die Summe davon ergibt die Gesamtsumme des gegebenen Kredits.

Es gibt die Gesamtsumme der Bezahlungen an, die während des vergangenen Monats (vom ersten bis zum letzten Tag des Monats) eingegangen sind.

Es gibt die Zahl der Auszüge an, die im gerade vergangenen Monat verschickt wurden.

Es gibt die Zahl der Personen an, die überfällige Schuldscheine haben und deren Angelegenheit an den Direktor für Clearing übergeben wurde und dann an FSMs weitergeleitet worden ist.

Die Aufstellung der Einnahmen durch Außenstände wird dann wöchentlich auf den neuesten Stand gebracht und wird – zusammen mit der monatlichen Aufstellung der Rechnungen und der monatlichen Kontenaufstellung – dem Executive Council am Donnerstagabend für die wöchentliche Finanzplanung vorgelegt.

AKTIONEN DES EXECUTIVE COUNCIL

Die erste Aktion des Executive Council besteht darin, die drei hier erwähnten Formulare vorzubereiten und dafür zu sorgen, daß sie vervielfältigt werden.

Die zweite Aktion des Executive Council ist, sicherzustellen, daß die Finanzabteilung so organisiert ist, daß sie die bereitgestellten Formulare leicht ausfüllen kann, daß ihre Akten so eingerichtet sind, daß es gemacht werden kann, und daß Personal vorhanden ist, um diese Formulare auszufüllen.

Die dritte Aktion des Executive Council besteht darin, sicherzustellen, daß die Leute, die die Formulare ausfüllen, diesen hier vorliegenden und andere einschlägige Policybriefe kennen.

Die vierte Aktion des Executive Council ist, sicherzustellen, daß er die ordnungsgemäßen Formulare erhält, daß sie jede Woche auf den neuesten Stand gebracht werden und für die Verwendung bei der Finanzplanung bereit sind.

Die fünfte und ständige Aktion des Executive Council besteht darin, regelmäßig sicherzugehen, daß die Formulare exakt ausgefüllt sind und die Angaben den Tatsachen entsprechen und daß sie nicht allgemein gehalten sind oder „grob geschätzt“.

Die sechste und wichtigste Aktion besteht darin, jede Woche die Finanzplanung auf der Grundlage dieser drei Formulare zu machen, den Einkaufsaufträgen oder der Anzahl an Personal Grenzen oder Beschränkungen aufzuerlegen oder das zu tun, was eben notwendig ist, um zu erreichen, daß „die Ausgaben unter den Einnahmen liegen“ und daß die Org zahlungsfähig wird oder bleibt.

Ist die Finanzplanung abgeschlossen, dann leitet der Executive Council das FP an den FBO weiter, damit dieser die endgültige Genehmigung dafür gibt.

EINNAHMEN

Die Aktionen des Executive Council, die darin bestehen, den Abteilungen auf der Grundlage der Abteilungsgesamtstatistik Zustände zuzuweisen, Maßnahmen zu ergreifen, um Abteilungen in Emergency wieder in Ordnung zu bringen, Zustände von Affluence („Überfluß“) zu verstärken und standardgemäße Werbung durchzusetzen (gemäß HCO PL 20.11.65R), werden die Einnahmen auf einem Aufwärtstrend halten.

Es ist wesentlich wichtiger, die Einnahmen hinaufzutreiben, als Geld durch Einschränkungen in der Finanzplanung zu sparen. Mit Recht setzt die Formel für den Zustand Emergency das Sparen hinter die Werbung. Werbung kommt zuerst.

Aber gutes Haushalten (Sparen) ist auch von entscheidender Wichtigkeit. Dies wird im Verhältnis zu den Einnahmen gemacht.

Wenn die Einnahmen sehr niedrig sind, sperrt der Executive Council einfach alle P.O.s, die nicht für die Werbung von entscheidender Wichtigkeit sind.

Ist eine Abteilung in einem Zustand von Emergency, dann sperrt der Executive Council einfach alle P.O.s, die für die Werbung in dieser Abteilung nicht von höchster Wichtigkeit sind. (Eine Abteilung in Emergency neigt manchmal dazu, übertriebene oder unkluge Einkäufe zu verlangen.)

DAS UNTERZEICHNEN VON SCHECKS

Die Scheck-Unterzeichnungs-Linie enthält alle drei der oben aufgeführten Berichte, und zwar jeweils den, der gerade auf den neuesten Stand gebracht wurde, und einen Streifen, auf dem alle Beträge der seitdem ausgestellten und ausgezahlten Schecks ausgedruckt sind.

Die Policy über das Unterzeichnen von Schecks, wie sie bereits herausgegeben ist, verlangt daher die anderen beiden monatlichen Berichte sowie die anderen aufgeführten Punkte.

Fügen Sie dieser Policy auch noch hinzu, daß ein Scheckunterzeichner auch die neuesten herausgegebenen Anordnungen der genehmigten Finanzplanung vor sich haben muß, bevor er einen Scheck unterschreiben darf.

Es ist sehr leicht, eine Scheck-Unterzeichnungs-Linie mit einer Finanzplanungslinie durcheinanderzubringen.

Es sind jedoch zwei völlig verschiedene Dinge.

Man unterzeichnet Schecks erst, nachdem die Finanzplanung gemacht und genehmigt worden ist und wenn man die vollständigen Berichte der Finanzplanung und der Entscheidungen, die getroffen wurden, vor sich liegen hat.

Das Unterzeichnen von Schecks ist eine zweitrangige Aktion, und es ist das Ergebnis der Entscheidungen der Finanzplanung.

Man bezahlt nur das, was die Finanzplanung zur Bezahlung genehmigt hat, und genau in der angeordneten Weise.

AKTIONEN DER AUSZAHLUNGSSEKTION

Wenn die Finanzplanung angibt, was zu bezahlen ist und was nicht, dann bereitet die Auszahlungssektion die Schecks vor und schickt sie alle zusammen an die Scheckunterzeichner.

Schecks, die während der Periode unterzeichnet werden, werden nur auf der Grundlage einer Genehmigung durch die Finanzplanung unterzeichnet, wie z.B.: „Die Frankiermaschine, FSM-Belohnungen und die kleineren Geldbeträge können in der kommenden Woche bis zu dem und dem Betrag bezahlt werden.“ Dies ist – als Teil des Finanzplanungsprotokolls eines jeden Treffens – die Richtschnur, anhand der die Schecks jede Woche vorbereitet, den Unterzeichnern vorgelegt, unterzeichnet und abgeschickt werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Wenn nicht all diese Aktionen gemacht werden, kann eine Org nicht wirklich blühen und gedeihen, denn sie hat eine schlechte Kreditwürdigkeit und allgemein Schwierigkeiten.

Man muß die Einnahmen bekommen. Das wird durch die Einkommensplanung, durch das Verlangen von Einnahmen und dadurch erreicht, daß man die Abteilungen dazu bringt, ihre richtigen Werbeaktionen durchzuführen und ihre Statistiken hoch zu halten. Das läuft folgendermaßen ab: Man hat die Abteilungsgesamtstatistiken, weist auf dieser Grundlage Zustände zu, untersucht Abteilungen in Emergency und bringt sie in Ordnung und verstärkt die Aktionen, die einen Zustand von Affluence hervorgebracht haben, und dies geschieht auf der Grundlage einer persönlichen Untersuchung durch den Executive Council. Dies ist der erste Teil des Zuweisens von Zuständen für Abteilungen durch den Executive Council. Manchmal, wenn der Zustand Emergency in einer Abteilung zu lange anhält, muß der Executive Council unter dem Personal dieser Abteilung eine Überprüfung am E-Meter und eine Überprüfung der Fälle der Leute anordnen, denn es ist dort mit Sicherheit ein SP am Werke.

Durch die Finanzplanung schützt man das, was man wie oben beschrieben einnimmt.

Die Unterzeichner der Schecks und Einkaufsaufträge sind nicht notwendigerweise Mitglieder des Executive Council, aber - ob sie nun Mitglieder sind oder nicht - für sie ist die letzte genehmigte Finanzplanungsanweisung maßgebend.

Die Finanzplanungsanweisung der Woche wird sofort herausgegeben, nachdem das FP endgültig genehmigt worden ist; sie wird als lokale Executive Directive (Führungsanweisung) herausgegeben, auf der in Blockschrift die Woche und „Finanzplanung“ stehen, wie z.B.: FINANZPLANUNG FÜR DIE WOCHE _____.

Die Finanzplanung ist der zweite Teil des Zuweisens von Zuständen für Abteilungen durch den Executive Council.

In dieser Führungsanweisung erscheint auch die langfristige Planung. Diese langfristige Finanzplanung ist nicht bindend und wird oft wegen vorkommender Ereignisse geändert. Diese Planung ist eine Richtschnur, anhand der andere Führungskräfte vorläufig planen können.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Neu geschrieben
auf Ersuchen des
VORSTANDES
der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

Als offizielle
Richtlinie der Kirche
angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

CSI:LRH:ep:ca:rd:pm:iw;
Übers.:ST/LB:st:gh
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs