

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBURO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 4. JANUAR 1966

Wiederver-
vielfältigen
Alle Mitarbeiter

MITARBEITERVERSAMMLUNG

Mitarbeiterversammlungen sollten an jedem Dienstagabend im Monat im Hauptgebäude der Organisation stattfinden.

Vorsitzender der Mitarbeiterversammlung war stets der Leitende Direktor oder sein Vertreter, der LRH-Kommunikator, und dies soll auch weiterhin so sein.

Der Zweck der Mitarbeiterversammlung ist:

Übereinstimmung zu gewinnen und Mitarbeitern Originationen zu ermöglichen, was personelle Angelegenheiten und Pflichten betrifft. Den Führungskräften der Organisation Veränderungen bezüglich Werbung, Instandhaltung und organisatorischen Dingen vorzuschlagen.

Damit ein Mitarbeiterbeschuß Gültigkeit hat, muß die Mehrheit der Mitarbeiter anwesend sein. Ansonsten ist die Versammlung nicht beschlußfähig. Ein Mitarbeiterbeschuß benötigt die Stimmenmehrheit der Anwesenden, um angenommen oder definitiv abgewiesen zu werden. Der Vorsitzende stimmt nur im Falle einer Stimmengleichheit.

„Robert's Rules of Order“* können vom Vorsitzenden auf die Mitarbeiterversammlung angewendet werden oder auch nicht, denn die Notwendigkeit bestimmter Formen mag angebracht erscheinen, jedoch sollte die Tätigkeit der Mitarbeiterversammlung durch die Einführung von Regeln zu diesem Zweck nicht unnötig aufgehalten werden.

Beschlüsse von Mitarbeiterversammlungen sollten in Protokollen festgehalten werden. Diese werden dem Beratenden Komitee (Advisory Council) zur Information und dem Leitenden Direktor zur Genehmigung vorgelegt, bevor sie wirksam werden.

Außerordentliche Mitarbeiterversammlungen können 1) vom Leitenden Direktor oder seinem Vertreter, dem LRH-Kommunikator, oder 2) von einem Mitarbeiter einberufen werden, der eine entsprechende Bekanntmachung mit Zeitpunkt (jedoch nicht innerhalb der Arbeitszeit) und dem genauen Thema, das in der Versammlung behandelt werden soll, drei Tage im voraus am schwarzen Brett des

* Robert's Rules of Order („Roberts Regeln zur Ordnung“): ein Buch, das von General Henry Martyn Robert (U.S.Army) geschrieben wurde. Es legt die Regeln parlamentarischer Vorgehensweise fest und ist das akzeptierte Standardwerk dafür in den Vereinigten Staaten. Diese Regeln ermöglichen eine ordnungsgemäße und gerechte Verfahrensweise bei Konferenzen und Versammlungen. (LRH, Modern Management Technology Defined).

Kommunikations-Zentrums anbringt; und die Versammlung darf nur einberufen werden, wenn die Mehrheit der Mitarbeiter diese Bekanntmachung unterschreibt oder abzeichnet. Keine dieser Versammlungen kann Rechtswirksamkeit haben, wenn nicht die Mehrheit der Mitarbeiter anwesend ist und wenn nicht der Leitende Direktor oder sein Vertreter, der LRH-Kommunikator, den Vorsitz führt. Beschlüsse solcher Versammlungen müssen auf den üblichen Verwaltungskanälen weitergeleitet werden.

Der Sekretär des Leitenden Direktors führt und tippt alle Protokolle von Mitarbeiterversammlungen.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.rd;
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 4. JANUAR 1966

Ausgabe III

Allg. nicht
wiederverviel-
fältigen

KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY-ORGANISATIONEN: MITTEILUNGEN
(Revidiert HCO-Policybrief vom 8. April 1958 und 13. Dezember 1962)

Eine Mitteilung innerhalb der Organisation ist eine einfache Sache. Sie können, wenn Sie wollen, eine Kopie behalten, aber nur ein Exemplar (das Original) wird weggegeben und kommt zurück.

Wenn Sie eine Mitteilung schreiben, richten Sie sie an den POSTEN - NICHT an die Person. (Wenn eine Person den Posten wechselt oder weggeht, erhält der neue Posteninhaber die Mitteilung, wenn sie an den Posten gerichtet ist, doch wenn Sie die Mitteilung an die Person richten, erhält sie vielleicht niemand, und sie wird nicht bearbeitet, wenn die Person weggeht.)

Setzen Sie eine Mitteilung wie folgt auf: (zur Information oder als Rat)

Beispiel:

Mimeograph-Bedienungsmann

Sachbearbeiter für Bürobedarf (Datum) _____

Lieber _____,

Dein Auftrag vom(Nachricht).
(Grußformel)

Unterschrift _____

oder für eine Anforderung oder Anweisung:

Postsachbearbeiter

via Dir. f. Komm.

HCO-Gebietssekretär (Datum) _____

Lieber _____,

Bitte Sorge dafür, daß (Anweisung oder Anforderung).
(Grußformel)

Unterschrift _____

Wenn der Zettel fertig ist zum Zurückschicken, wird ein Pfeil auf den Posten gerichtet, an den die Mitteilung zurückgehen soll; somit muß sie nicht neu geschrieben werden. Wenn die Nachricht in Ihre Hat-Mappe kommen sollte, legen Sie sie entweder in Ihrer Hat-Mappe ab und geben Sie dem Absender eine Bestätigung, oder schreiben Sie sie für Ihre Hat-Mappe ab und schicken das Original an den Absender zurück. Wenn die Mitteilung von einem Untergebenen kommt, bestehen Sie immer darauf, daß der Untergebene mit "das ist in Ordnung" ("it is okay") bescheinigt. Wenn Sie die Mitteilung dagegen weiterschicken wollen, müssen auch Sie mit "it is okay" bescheinigen und sie dann weiterschicken. Wenn es nicht OK ist, schicken Sie die Mitteilung an den Urheber zurück und geben Sie kurz an, warum es nicht OK ist.

Der Empfänger bearbeitet die Mitteilung und behält sie, bis sie vollständig erledigt ist. Wenn es sich um eine Angelegenheit handelt, die Tage oder Wochen dauert, können Sie dem Absender eine Mitteilung schicken und ihm mitteilen, daß dies und das getan wird und daß Sie damit rechnen, daß die Sache bis dann und dann erledigt ist - doch behalten Sie die Originalmitteilung, bis die Aufgabe erledigt ist, und schicken Sie sie dann mit dem Vermerk "ERLEDIGT" ("DONE") an den Absender zurück. Schicken Sie nicht das Original zurück mit der Bemerkung "Es wird sich darum gekümmert". Originale werden immer nur zurückgeschickt mit "ERLEDIGT" oder "KANN NICHT ERLEDIGT WERDEN". Sonst bleibt die Kommunikation unabgeschlossen.

Wenn Sie auf eine Mitteilung antworten, so geben Sie das Datum der Nachricht an. Mitteilungen werden von Hand geschrieben. Führungskräfte - außer Führungssekretären - sollten ihre Mitteilungen nicht von einer Sekretärin tippen lassen, es sei denn, die Mitteilung ist sehr umfangreich.

FARBERKENNUNGSSYSTEM FÜR MITTEILUNGEN UND BRIEFE

Es gelten folgende Kennfarben für das Papier, das in den einzelnen Abteilungen verwendet wird:

HCO-Abteilung 1	- Gold
HCO-Abteilung 2	- Hellrosa oder violett
Abteilung 3	- Dunkelrosa
Abteilung 4	- Grün
Abteilung 5	- Grau
Abteilung 6	- Gelb
Abteilung 7	- Braun (Kennfarben der Öffentlichkeits-
Abteilung 8	- Orange abteilungen ergänzt per HCO PL 23.5.69)
Abteilung 9	- Blau oder Weiß

Weißes Papier wird auch für Briefe an das Feld, Firmen, Protokolle, Manuskripte und Forschungsnotizen verwendet.

Durchschläge der Briefe werden auf Papier in der Kennfarbe der Abteilung gemacht, von der der Brief geschrieben wird.

SCHRIFTLICHE ANTRÄGE

Wenn Sie einen Antrag stellen wollen, so machen Sie dies schriftlich. Gehen Sie nicht hin zu der Person und erwarten Sie nicht, daß sie Ihren

Antrag im Kopf mit sich herumträgt. Man erwartet vom Personal nicht, daß es sich mit seinem Körper zeigt, auch nicht mit einer Mitteilung, um sie einer anderen Person auszuhändigen, außer bei Konferenzen, die auf ein Minimum beschränkt sein sollten. Nur für ganz wenige Dinge sind Konferenzen erforderlich. Mit Mitteilungen lassen sich 99% der Angelegenheiten einer Organisation erledigen.

KÖRBE IM KOMMUNIKATIONSZENTRUM

Im Kommunikationszentrum gibt es einen Korb für jeden Mitarbeiter. Jeder Korb ist mit einem Schild versehen, auf dem der Name der Person steht und darunter ihr Posten oder ihre Posten. Jede Person ist dafür verantwortlich, daß ihre eigenen Mitteilungen in die richtigen Körbe gelangen und daß sie sich täglich ihre eigenen Mitteilungen holt. Versäumen Sie nicht, sich Ihre Mitteilungen mindestens zwei Mal am Tag zu holen (ein Mal morgens und ein Mal am Nachmittag - stellen Sie sich Ihren eigenen Zeitplan dazu auf). Lassen Sie auf keinen Fall Mitteilungen sich in Ihrem Postkorb ansammeln.

In größeren Organisationen können ein Kommunikationszentrum und separate Kommunikationszentren für die einzelnen Abteilungen eingerichtet werden. Das Kommunikationszentrum besteht aus einem Korb für jede Abteilung plus einem Korb für L. Ron Hubbard und einem Ausgangskorb für die Organisation. Jedes Kommunikationszentrum einer Abteilung wird im Arbeitsbereich der Abteilung eingerichtet, wobei jeder Mitarbeiter dieser Abteilung einen Korb erhält plus einen Eingangs- und Ausgangskorb für die Abteilung. Ein HCO-Mitteilungs-Kurier wäre für die Auslieferung der Mitteilungen in die Eingangskörbe der Abteilungen und von den Ausgangskörben der Abteilungen in die Körbe des Kommunikationszentrums verantwortlich. Der Sekretär des Abteilungsleiters (Sec Sec) ist verantwortlich für die Verteilung der Mitteilungen von den Eingangskörben der Abteilung in die Körbe der Mitarbeiter.

ORGANISATIONSTAFEL

Sorgen Sie dafür, daß die Organisationstafel mit allen Postenänderungen auf dem Laufenden ist. So wie die Organisationstafel geändert wird, werden auch die Körbe im Kommunikationszentrum geändert. Sie müssen immer wissen, wer welchen Posten innehat, so daß Sie immer wissen, in welchen Korb eine Mitteilung gehört. Wenn Sie sich nicht sicher sind, schauen Sie auf dem Org-Board nach.

BEANTWORTEN VON KOMMUNIKATIONEN

Erledigen Sie Ihre Mitteilungen täglich. Sie sollten sich nicht bei Ihnen stapeln. Wenn Ihnen jemand eine Mitteilung schickt, so lassen Sie von sich hören. Sie sollten nicht den Ruf einer Person bekommen, von der es heißt "Ich zögere, ihm eine Mitteilung zu schicken, weil ich nicht weiß, wann ich je von ihm hören werde oder ob ich überhaupt jemals etwas davon hören werde." LASSEN SIE MITTEILUNGEN BEI SICH NICHT AUF EIN ABSTELLGLEIS GERATEN. Wenn sich Mitteilungen (oder Briefe) auf Ihrem Schreibtisch stapeln, so schneiden Sie die Kommunikationslinien der Organisation ab, und indem Sie dies tun, kürzen Sie sich Ihr eigenes Gehalt.

BEANTWORTEN VON BRIEFEN

Sekretärinnen, die Briefe tippen, sollten den Durchschlag immer auf den Eingangsbrief heften - verwenden Sie keine Büroklammern. Beantworten Sie bei der Beantwortung von Briefen die Fragen. Geben Sie die gewünschten Informationen. Verwenden Sie die Gradientenskala. **VERSÄUMEN SIE ES NICHT, DIE FRAGEN ZU BEANTWORTEN.** Wenn Sie die Antwort nicht wissen, finden Sie es heraus.

ORIGINIERTE MITTEILUNGEN

Es ist der Zweck der Sekretariatseinheit, Antworten zu Briefen zu tippen. Die meisten organisationsinternen Mitteilungen können von Hand geschrieben werden: dies spart Zeit für das Sprechen auf Band (wenn Sie sie selbst schreiben könnten) und spart die Zeit der Person, die sie dann auf Papier schreibt. Bleiben Sie in Kommunikation mit anderen Mitarbeitern und mit Ihren Briefpartnern. Wenn Sie Ihre Mitteilungen nicht richtig bearbeiten, dem Absender nicht antworten, dann - wie ich schon sagte - kürzen Sie sich damit Ihr eigenes Gehalt.

L. RON HUBBARD

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

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 4. JANUAR 1966RA
AUSGABE IV
REVIDIERT AM 7. MAI 1985

Allgemein nicht (Hebt auf: HCO PL 4. Jan. 66R,
wiederverviel- revidiert am 22. März 78, Ausg. IV,
fältigen LRH COMM NETZWERK, LRH CONSULTANT,
Hat des LRH Comm BEFEHLE UND PROGRAMME)

(Die Revision dieses HCO PL vom 22. März 78 wurde von jemand anderem fälschlicherweise revidiert. Diese Revision ist jetzt aufgehoben, und die ursprüngliche Richtlinie ist nun in richtiger Weise auf dem neuesten Stand und an das derzeitige Org-Board angeglichen.)

(Revisionen nicht in Schrägschrift)

LRH-COMM-NETZWERK-SERIE NR. 3

BÜRO VON LRH

SEKRETARIELL GEZEICHNETE FÜHRUNGSANWEISUNGEN
UND HCO-FÜHRUNGSBRIEFE

Der LRH-Kommunikator ist dafür verantwortlich, daß sekretariell gezeichnete Führungsanweisungen (Sec EDs) und Führungsbriefe (Exec Letters), die Tun in einer Org verlangen, ausgeführt und bestätigt werden.

Der Ablauf ist folgendermaßen:

1. LRH Comm Int: Tragen Sie die Sec ED oder den Exec Letter auf dem Int-Projekt-Board ein, einschließlich der Gebietszuweisung (Int, Cont, Flag oder einzelne Organisation oder Einheit).
2. LRH Comm der Organisation oder Einheit: Tragen Sie jede Sec ED und jeden Exec Letter, die/der auf die Organisation oder Einheit Anwendung findet, auf dem Projekt-Board der Organisation oder Einheit ein.
3. Lenken Sie die Aufmerksamkeit der Leute des Bereichs, die sie ausführen werden, auf die Sec ED.
4. Legen Sie sie in die Time Machine der Organisation (der LRH Comm Int benutzt die Time Machine des Flag Command Bureau).
5. Fragen Sie gelegentlich bei der oder den Personen nach, die dafür verantwortlich sind.
6. Wenn es eine Verzögerung gibt, informieren Sie den LRH Comm Int via den LRH Comm Cont.

7. Wenn die Ausführung abgeschlossen ist, leiten Sie diese Tatsache an den LRH Comm Int via den LRH Comm Cont weiter und informieren Sie den ED Int.
8. Legen Sie die Papiere lokal in den Akten für abgeschlossene Projekte beim LRH Comm ab.

Wenn die Sec ED oder der Exec Letter keine bestimmte Person benennt, ist es wichtig, daß der LRH-Kommunikator des Gebietes die Führungssekretäre zu Rate zieht, die die Aufsicht über die mögliche Abteilung haben, damit die Sec ED einer bestimmten Person oder bestimmten Personen zugewiesen wird, die dann für die Ausführung verantwortlich sind. Wenn keine Person bestimmt wird, muß der LRH-Kommunikator die Sec ED einer Person in der Organisation zuweisen, ob es etwas mit ihrem Hat zu tun hat oder nicht, ob es richtig ist oder falsch. Jede Person, der ein Projekt zugewiesen wird, wird auf dem Projekt-Board der Organisation oder Einheit vermerkt.

Sec EDs und Exec Letters, bei denen es um Projekte geht, erfordern Doingness. Sie müssen von jemandem ausgeführt werden.

Wenn sie nicht getan sondern nur erörtert werden, gerät die gesamte Linie durcheinander. Der LRH Comm will, daß sie getan, nicht erörtert werden.

RICHTLINIENBRIEFE

Richtlinienbriefe werden nicht auf das Projekt-Board gegeben. Diese sind in einer Organisation Routine.

Ein Richtlinienbrief, der übersehen wurde, kann ein Projekt werden, wie z.B. das „Projekt, um das HCO PL vom 22. Nov. 65 einzuführen“. Diese werden von Sec EDs ins Spiel gebracht, wenn sie von einer Org übersehen werden.

Der LRH-Kommunikator kann Projekte, die auf Richtlinienbriefen basieren, zuweisen. Dies wird zu einem örtlichen Projekt. Um dies zu tun, zieht der LRH Comm zuerst die Führungssekretäre zu Rate. Wenn sie damit übereinstimmen, wird es ein örtliches Projekt und kommt auf das Projekt-Board. Wenn es verworfen oder verboten wird, holen Sie sich die Vollmacht vom LRH Comm Int, - mit Information an den ED Int - der den Befehl geben wird, den Richtlinienbrief einzuführen, und es wird ein Projekt.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Kirchen-
richtlinie angenommen

LRH:CSI:ml:rd:jt:skm;
Übers.:CS/MJ:cs
Übersetzung genehmigt vom
I/A Officer CLO EU

von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 4. JANUAR 1966R
Ausgabe V
REVIDIERT AM 21. DEZEMBER 1978

Wiederver-
vielfältigen (Revisionen in Schrägschrift.)
Alle Hats von (Punkte zeigen Streichungen an.)
Mitarbeitern
Ein Exemplar davon
ist jeder neu einge-
stellten Person
auszuhändigen

PERSONAL

PERSONAL-STATUS

(Dies ist ein Policybrief. Die Grundgesetze dieser Organisation und ihre Regeln sind nur in solchen Briefen festgehalten wie diesem, gedruckt wie dieser – grün auf weiß – und unterzeichnet wie dieser.)

Ein Personal-Status ist eine Zahl, die einem Mitarbeiter in dieser Organisation den Wert und die Eignung zur Beförderung verleiht.

Die Zahl erscheint hinter dem Namen der Person auf dem Org-Board im Kommunikationszentrum.

Die Zahlen gehen von Null bis Zehn. Sie bezeichnen die Postenart, auf die eine Person befördert werden kann oder den Status der Person.

Es ist wichtig, eine höhere Statuszahl zu haben. Tun Sie deshalb alles, um Ihre Zahl zu erhöhen.

Die wichtigsten Status-Zahlen für einen neuen Mitarbeiter sind 0 (Null), 1 und 2.

0 = vorläufig
1 = provisorisch
2 = permanent

Darüber liegen die Zahlen für die Beförderung, die man sich durch Studieren und Erfahrung in der Organisation verdienen muß.

Es gibt auch technische Status-Zahlen. Diese sind für Personal in nicht technischen Abteilungen nicht unbedingt erforderlich und werden an anderer Stelle beschrieben.

Wenn Sie in dieser Organisation Ihre Aufgabe erledigen und studieren, wie Sie ein besserer Mitarbeiter werden können, werden Sie weiterkommen und Sicherheit haben.

Die ersten drei Status-Nummern und die Stellungen sind wie folgt:

VORLÄUFIG

Ein Mitarbeiter, der neu eingestellt wurde, bekommt nach der Unterzeichnung des Vertrages und Abschluß der Org-Orientierungsübung den Status 0 (Null) zugewiesen. Die Person wird unter VORLÄUFIG eingestuft, bis sie das Checksheet für den Personal-Status I gemacht hat. Der vorläufige Mitarbeiter muß eine Bescheinigung von seinem Vorgesetzten vorweisen, aus der hervorgeht, daß es mit ihm auf Posten (oder beim Expediting) gut läuft, und er muß diese dem Examiner vorlegen, bevor er Personal-Status 1 zugewiesen bekommt. Die Prüfung verlangt Kenntnis über das Org-Board und die Kommunikationslinien, sowie die eigene Unterabteilung (oder den Expediting-Bereich), bevor man sie bestehen kann. Der Examiner kann der Person, die eine Empfehlung hat, mehrere Interviews geben, damit sie die Prüfung besteht, doch wenn sie bei der dritten Prüfung durchgefallen ist, muß er sie entlassen. Wenn sie kein Empfehlungsschreiben hat, notiert der Examiner den Namen der Person und sagt ihr, sie solle sich von ihrem Vorgesetzten ein Empfehlungsschreiben holen und zurückkommen. Der Prüfer hält alle Namen der Personen, die sich zur Prüfung melden, genau fest. Wenn ein Empfehlungsschreiben vorgelegt wird, wird die Prüfung genau gemäß dem Checksheet von Personal-Status 1 abgehalten. Fast-Flow-Studenten werden nach BPL 18. Okt. 76RD, ERFOLGREICHER AUFBAU DER AUSBILDUNG, nicht geprüft, aber sie benötigen auch ein Empfehlungsschreiben.

Wenn der VORLÄUFIGE Mitarbeiter ein Empfehlungsschreiben hat und die Prüfung besteht, gibt Zertifikate & Auszeichnungen der Person ein Zertifikat über den PROVISORISCHEN Personal-Status und unterrichtet den für Org-Board und Personalakten Zuständigen über diese Tatsache. ...

Ein VORLÄUFIGER Mitarbeiter kann mit oder ohne Begründung von seinem unmittelbaren Vorgesetzten oder von der Qualifikationsabteilung oder einem Sekretär oder jedem, der einem Sekretär übergeordnet ist, entlassen werden.

Wenn der vorläufige Mitarbeiter die Prüfung in der Qualifikationsabteilung nicht besteht, wird er von Qual entlassen. Wenn diese Person jedoch entlassen werden soll, muß der SSO die Person darüber informieren, was sie tun muß, um geeigneter zu werden, und sie dazu bringen, einen PE-Kurs und Auditing zu machen usw.

Wenn der SSO einem vorläufigen Mitarbeiter sagt, er habe nicht bestanden oder sei entlassen, so informiert er auch den Personalbeauftragten in Unterabt. 1 darüber.

Jeder vorläufige, entlassene Mitarbeiter kann sich beim Personalbeauftragten um Anstellung in einer anderen Sektion oder Unterabteilung der Organisation bewerben. Die Person erhält keine Bezahlung, während die Entlassung aufrecht ist.

Wenn die Qualifikationsabteilung also einen VORLÄUFIGEN Mitarbeiter entläßt, hat der SSO folgendes zu tun:

- 1) Er sagt der Person, daß sie nicht bestanden hat und ihr keine weiteren Chancen gegeben werden.
- 2) Er sagt der Person, wie sie geeigneter werden kann.
- 3) Er gibt die Daten über die Person in die Akten für eine mögliche zukünftige Einstellung, wenn die Bedingungen (Punkt 2 oben) erfüllt sind.
- 4) Er informiert Unterabt. 1. Unterabt. 1, die über die Entlassung informiert wurde, tut ihrerseits folgendes:
 - 1a) Sie informiert die Buchhaltung sofort.
 - 2a) Macht einen Vermerk in der Akte der Person, wobei ebenfalls vermerkt wird, daß die Buchhaltung informiert ist.
 - 3a) Unterrichtet den unmittelbaren Vorgesetzten der Person, egal, ob dieser bereits anderweitig informiert wurde oder nicht.

Wenn ein vorläufiger Mitarbeiter, der entlassen wurde, darüber verärgert ist, wird er zum *LRH Comm* geschickt.

Wenn eine entlassene Person zum *LRH Comm* kommt, sollte dieser feststellen, ob die obigen Linien ordnungsgemäß befolgt wurden, daß keine Ethikrichtlinien oder Anweisungen von Vorgesetzten oder Org-Beauftragten verletzt wurden und daß die Person dem Ratschlag folgt, geeigneter zu werden, wenn die Entlassung in Ordnung ist. Wenn der *LRH Comm* eine grobe Unregelmäßigkeit bei der Entlassung feststellt, sollte er die Person zu Ethik bringen.

VORLÄUFIG wird als Status 0 auf dem Org-Board geführt.

Jedes Quartal muß der HCO-Führungssekretär einer Organisation alle Personen entlassen, die einen vorläufigen Status haben und keine provisorischen Mitarbeiter geworden sind. Solche Personen werden zwecks Entlassung zu *Qual* geschickt.

PROVISORISCH

Ein Mitarbeiter mit PROVISORISCHEM Status kann bei Entlassung Rekurs bei Ethik in Anspruch nehmen und eine Ethik-Anhörung bekommen. Er kann ohne Anhörung in andere Abteilungen versetzt werden, wenn seine Abteilung überbesetzt ist.

...

Ein PROVISORISCHER Mitarbeiter erhält die Zahl „1“ auf dem Org-Board hinter seinem Namen.

Um permanenten Status zu erhalten, muß ein PROVISORISCHER Mitarbeiter das Checksheet von Personal-Status Zwei abschließen.

Für das Zertifikat wird eine Prüfung beim Examiner abgelegt, und es wird von Zertifikate & Auszeichnungen ausgestellt. Die Anforderungen sind relativ elementar, doch sehr bestimmt.

Ethik-Zettel, die ausgegeben wurden, während die Person angestellt war, werden berücksichtigt.

Der Sekretär der Abteilung, in der die Person tätig ist, muß dem Examiner eine schriftliche Empfehlung für den permanenten Status geben, bevor eine Prüfung gemacht werden kann.

PERMANENT

Niemand darf als permanenter Mitarbeiter bezahlt oder auf Posten gesetzt werden, bevor der Name der Person nicht in einer Personalanordnung erscheint. LRHs Leitender Direktor darf nicht nach eigenem Ermessen den permanenten Status zuweisen. Wenn dieser nicht in einer Personalanordnung erscheint, gilt er nicht als zugewiesen.

Der PERMANENTE Status wird dann auf dem Org-Board mit einer „2“ hinter dem Namen der Person bezeichnet.

Das permanente Zertifikat wird dann von Zertifikate & Auszeichnungen ausgestellt, jedoch erst nachdem der Asst. Guardian und der LRH Comm die von einer abgeschlossenen Personalarbeit (CSW) begleitete Personalanordnung genehmigt haben.

Der Examiner, bei dem die Person die Prüfung zum permanenten Mitarbeiter bestanden hat, muß die Unterabt. 1, Personal, und die Beratende Versammlung unterrichten, um die Ausgabe der Personalanordnung vorzubereiten.

Mit der Personalanweisung werden Buchhaltung und Org-Board unterrichtet, und vor Ausgabe der Personalanweisung darf weder die Bezahlung geändert noch der permanente Status festgelegt werden.

Eine Person, der es nicht gelingt, den permanenten Status zu erlangen, bleibt provisorischer Mitarbeiter.

Eine Person mit PERMANENTEM Status erhält Bezahlung nach der Anzahl der Beschäftigungsjahre, einen bestimmten Betrag pro Jahr. Dies wird ab dem Jahr der ersten Einstellung an gerechnet.

HÖHERER STATUS

Die Zahlen, die höheren Status verleihen, werden an Mitarbeiter verliehen, wenn sie weitere Checksheets bestehen. Das Erreichen eines höheren Status bedeutet nicht Beförderung, sondern Eignung für eine Beförderung, wobei eine derartige Eignung durch die höhere Statuszahl deutlich auf dem Org-Board sichtbar ist.

Niemand darf eine höhere Statuszahl als 2 hinter seinem Namen auf dem Org-Board haben, ohne daß er alle Anforderungen für den

neuen Status erfüllt hat und ohne nacheinander die Prüfung für jeden Status bestanden zu haben. Punkte, die man bereits bestanden hat, werden künftigen Checksheets gutgeschrieben, wenn diese Punkte auf den Checksheets auftauchen und bestanden wurden.

...

Mitarbeiter-Quoten für Abteilungen und Sektionen werden von der Beratenden Versammlung festgelegt.

Einstellungen, Beförderungen, Statuszuweisungen oder Ernennungen dürfen nur nach den obigen Angaben vorgenommen werden.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Unterstützt durch
Arden Hansen
FMO 2025 I/C

LRH:AH:ml:wa:jk;
Übers..ES/MJ/JS:mj:js/la
Übersetzung genehmigt
vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 7. JANUAR 1966
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 12. OKTOBER 1985

Wiedervervielfältigen
Mitarbeiter-Hat (Korrekturen in diesem Schrifttyp)

D R I N G E N D

VERLASSEN IHRES POSTENS

NIEDERSCHRIFT IHRES HATS

(Eine Kopie dieses Policybriefes sollte an jede Versetzungsanordnung geheftet werden, die in einer Organisation ausgestellt wird. Es entbindet jedoch nicht von der Verantwortung, diese Schritte auszuführen, falls keine Kopie angeheftet wurde.)

Wechselt ein Mitarbeiter (Führungskraft oder allgemeiner Mitarbeiter) seinen Posten, so ist es von entscheidender Bedeutung, daß sie/er den Hat für den Posten niederschreibt, der frei wird.

Eine Kopie wird an den HCO-Führungssekretär WW geleitet.

Man geht davon aus, daß eine Person auch noch solange auf irgendeinem Posten ist, den sie freigibt, bis

- a) eine neue Person für den Posten eingewiesen wird;
- b) er/sie eine vollständige Niederschrift darüber verfaßt hat, in der die Pflichten, Linien und **Besonderheiten** des Postens angegeben sind;
- c) den Hat dem neuen Mitarbeiter und eine Kopie dem HCO-Führungssekretär übergeben hat;
- d) alle Einrichtungen und Materialien des Postens übergeben und für sie eine Empfangsbestätigung erhalten hat, die von der neuen Person auf Posten unterzeichnet ist;
- e) eine Kopie der bei d) aufgeführten Artikel an den Materialbeauftragten geschickt hat;
- f) die neue Person so auf den Posten eingesetzt hat, daß er funktioniert.

Wird dies nicht gemacht, so geht eine Organisation bei der

Expansion in die Brüche, da sie ihre Linien und Terminale und Funktionen bei Beförderungen verliert.

Mitarbeiter, die die obigen Punkte nicht durchführen, können für die Maßnahmen, Fehlschläge und das Material eines Postens bis zu einer Zeitdauer von 2 Jahren nach dem Verlassen zur Verantwortung gezogen werden, und irgendwelche Verluste oder Beschädigungen auf dem freigemachten Posten können vom Lohn dieser Person abgezogen werden, wenn sie die obigen Punkte nicht befolgt hat - sogar wenn der Verlust oder der Schaden von einem Nachfolger verursacht wurde.

Zu bemerken ist, daß eine Person, die auf einen neuen Posten gesetzt wird, ebenfalls dafür verantwortlich ist (ungeachtet irgendwelcher anderer Aktionen einer anderen Person, um den Posten wieder zu besetzen), daß der Posten von einer tüchtigen Person besetzt ist, bevor sie von rechts wegen von diesem Posten frei ist. Dies ist ein langjähriger Brauch.

Nichts vom Vorliegenden entbindet die Personalabteilung oder Führungskraft davon, Posten zu besetzen, Hats zu schreiben oder für Material oder Nachschub verantwortlich zu sein. Aber der Mitarbeiter, der einen Posten verläßt, hat die größte Verantwortung.

L. RON HUBBARD
Gründer

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

LRH:CSI:ml:kjm:gal:gm;
Übers.:MC/MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 15. JANUAR 1966
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 15. OKTOBER 1985
(Korrekturen in dieser Schriftart.)

Wiederver-
vielfältigen
Hats von Führungssekretären
Hats von Sekretären

HALTEN SIE DIE FORM DER ORG AUFRECHT

FÜHREN SIE KEINE DANGER-ZUSTÄNDE HERBEI

Solange Führungspersonen darin versagen, die Form und die Kanäle der Org fest aufrechtzuerhalten, werden ihre Posten und die Org eine Verwirrung sein. Schlimmer noch, sie wird aufhören zu existieren.

Führungspersonen müssen auf den Privilegien und Verantwortungen ihrer Posten bestehen und dürfen Übergehen und falsches Weiterleiten nicht zulassen.

Die ganze Org wird anhand von Statistiken geführt. Sie wird nicht aufgrund von Gerüchten geführt. Je mehr Sie Statistiken folgen und je weniger Sie auf Gerüchte hören, desto besser werden Sie dran sein.

Anordnungen werden herausgegeben, um die Org zu formen und Statistiken zu verbessern. Das ist alles. Es gibt keine anderen Gründe für Anordnungen, für Ethik-Zettel und Aufregungen. Aktionen, die Statistiken nicht anheben, sollten ausgemerzt werden. Unbedeutende Anordnungen und Ethik-Zettel, die nichts mit Statistiken zu tun haben, sollten niemals herausgegeben werden.

Um die Form der Org aufrechtzuerhalten, ist es wesentlich, daß

1. im Protokoll der Beratenden Versammlung nur Sekretären Anordnungen gegeben werden, und das nur aufgrund von Abteilungs-Gesamt-Statistiken (GDSes), so wie sie erscheinen.
2. die Führungssekretäre nur Sekretären Anordnungen erteilen und Ethik-Zettel ausstellen.
3. die Sekretäre nur Direktoren Anordnungen erteilen und Ethik-Zettel ausstellen.
4. die Direktoren nur Sektions-Beauftragten Anordnungen erteilen und Ethik-Zettel ausstellen.
5. die Sektions-Beauftragten nur den „Verantwortlichen“ Anordnungen erteilen und Ethik-Zettel ausstellen, oder falls es keine gibt, den Mitarbeitern direkt unter ihnen.

Die Reihenfolge der Zustände ist folgende:

6. Power („Macht“)
5. Power-Change („Macht-Wechsel“)
4. Affluence („Überfluß“)
3. Normal Operation („Normales Arbeiten“)
2. Emergency („Notlage“)
1. Danger („Gefahr“)
0. Non-Existence („Nicht-Existenz“)

Es trifft für alle Zustände zu, daß man – wenn man einen verwendet, der um eine Stufe niedriger ist als derjenige, in dem man sich befindet –, den nächst niedrigeren herbeiführen wird. Wenn Sie die Formel für normales Arbeiten verwenden, wenn Sie in Affluence sind, werden Sie sicherlich in Emergency hinabsinken.

Wenn Sie also in einem Zustand von Normal oder Emergency sind und mit Übergehen beginnen, werden Sie schnell in einen Danger-Zustand absinken (die Statistiken werden steil abfallen), und Sie werden den einzigen Zustand, den es unterhalb von Danger gibt, erreichen, welcher Non-Existence ist.

Wenn Sie also ein Übergehen machen, deuten Sie an, daß der Zustand Danger sei, wenn er es nicht ist. Und Sie stürzen die Org oder irgendeinen Teil davon in Non-Existence.

Machen Sie also kein Übergehen, es sei denn, Sie sind in einem Danger-Zustand. Ein Danger-Zustand besteht dort, wo Statistiken fortwährend eine Emergency zeigen oder sehr steil abfallen. Wenn ein Danger-Zustand besteht, handhaben Sie die Situation. Übergehen Sie überhaupt jeden und dann das Personal, das es ignorierte. Wenn Sie also die ganze Zeit Übergehen machen (Führungssekretäre geben Anordnungen an Direktoren aus, Sekretäre befehlen Beauftragten, Direktoren befehlen gewöhnlichen Mitarbeitern), dann sehen Sie einen Danger-Zustand voraus, und Sie werden eine Non-Existence der Sektion, der Unterabteilung, der Abteilung oder der ganzen Tätigkeit erhalten.

Moral: Nur wenn ein Danger-Zustand existiert, sollte ein Vorgesetzter die Befehlskette übergehen. Wenn Sie also nur in Emergency oder in Normalem Arbeiten oder sogar in Affluence sind, MACHEN SIE KEIN ÜBERGEHEN, oder Sie werden Statistiken zerschmettern.

ZUSAMMENFASSUNG

Lernen Sie Ihr Org-Board.

Veranlassen Sie, daß Ihr Personal es lernt.

Handhaben Sie die Org nur anhand von Statistiken.

Geben Sie Anordnungen nur an Ihre unmittelbaren Untergebenen.

HCO PL 15.1.66
korr. u. wiederhrg.
5.10.85

- 4 -

Machen Sie kein Übergehen (außer in einem Danger-Zustand).

Setzen Sie keinen Danger-Zustand ein, der nicht aus einer Statistikkurve ersichtlich ist.

Halten Sie die Form der Org stabil, indem Sie Ihre Linien und Befehlsketten aufrechterhalten.

Und Sie werden gedeihen und expandieren.

L. RON HUBBARD
Gründer

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

LRH:ml.rd
Übers.:ST/JS:rg:js/la
Übersetzung genehmigt
vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 19. JANUAR 1966

Wiederver-
vielfältigen
Mitarbeiter-Hat

DER ZUSTAND DANGER – WARNUNG

DER UNTERGEBENE, DER VON JEDEM BEFEHLE ANNIMMT.

Bei Anhörungen von Mitarbeitern nach dem Zuweisen des Ethik-Zustandes Danger wurde herausgefunden:

EIN IHNEN UNTERSTELLTER MITARBEITER, DER ANWEISUNGEN VON JEDEM MIT IRGEND EINEM RANG ANNIMMT, DER GERADE VORBEIKOMMT, WIRD IHRE SEKTION, IHRE UNTERABTEILUNG ODER ABTEILUNG UND SIE AUTOMATISCH IN EINEN DANGER-ZUSTAND VERSETZEN.

Dies wirkt wie ein ständiges Übergangenwerden.

Wenn Sie das zulassen oder nicht beizeiten auffangen, werden Ihre Statistiken fallen wie eine abgeschossene Ente.

Wenn Sie daher feststellen, daß ein Untergebener wegen seiner Anordnungen off-line wird und nicht alle Anordnungen von anderen ablehnt, müssen Sie ihm den Zustand Danger zuweisen. Denn wenn Sie es nicht tun, werden Sie selbst bald in einem sein.

Der Zustand Danger ist eine sehr komische Sache. Er existiert tatsächlich als ein natürliches, bisher unentdecktes Phänomen in Organisationen.

Wenn ein Umgehen von Befehlskanälen auftritt, wird die exakte Formel in Funktion treten, ob es nun jemand so festsetzt oder nicht. Und die einzige Kur für diese Seuche ist es, der Formel selbst zu folgen. Das funktioniert. Sonst nichts.

Haben Sie ein Auge auf den Untergebenen, der jedermanns Anweisungen annimmt. Er ist wie ein Pulverfaß, auf dem die Führungskraft sitzt. Eines Tages geht es in die Luft.

Untergebene müssen den Anordnungen ihrer eigenen Vorgesetzten folgen oder ein Zustand Danger tritt ein.

L. RON HUBBARD

LRH:ml:rd; Übers.:PS/LA/RG:rg
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 19. JANUAR 1966RA
AUSGABE II
REVIDIERT AM 22. MÄRZ 1978
ERNEUT REVIDIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 7. MAI 1984

Wiederver-
vielfältigen
MITARBEITER-
HATS

(Hebt den HCO-Policy-
brief vom 19. Januar
66R, Ausgabe II, revi-
diert 22. März 78, des
gleichen Titels auf.)

(Die Revision vom 22. März 78 wurde
von einem anderen geschrieben. Sie
fügte Verkomplizierungen darüber
hinzu, wie der LRH-Kommunikator
seinen Hat zu tragen habe, HCO PLs,
HCOBs, LRH EDs zur vollen und kor-
rekten Anwendung zu bringen. Daher
wird dieser Policybrief jetzt in
seiner ursprünglichen Form wieder-
herausgegeben, mit kleineren Revi-
sionen, die eine Angleichung an
die gegenwärtige Organisations-
tafel darstellen.)

LRH-COMM-NETZWERK-SERIE NR. 4

BEFEHLE DES LRH-KOMMUNIKATORS

Die einzigen Befehle, die ein LRH-Kommunikator an an-
dere als seine eigenen Mitarbeiter ausgeben kann, sind die-
jenigen exakten Befehle, die in SEC EDs zu finden sind oder
die vom Leitenden Direktor* kommen. Diese befinden sich
immer auf den Kanälen in Übereinstimmung mit der Organi-
sierungstafel und ohne Übergehungen. Er informiert einen
Vorgesetzten immer, bevor er den Untergebenen dieser Person
befragt.

AUSNAHME

Wenn eine Einheit, Sektion, Unterabteilung, Abteilung
oder die Org sich im Danger-Zustand befindet und dem LRH-
Kommunikator spezifische Befehle dafür fehlen, so kann er
seine eigenen Befehle anhand der Policy herausgeben.

Dann werden die Befehle nur erteilt, um den Zustand zu handhaben, und wenn der LRH-Kommunikator tatsächlich mit seinen eigenen Befehlen auf einer Übergehung operieren muß, um Befolgung zu erlangen und den Zustand zu handhaben, dann muß er daraufhin als die Führungskraft, die den Danger-Zustand zuweist, exakt die Danger-Zustandsformel befolgen.

Die primäre Funktion des LRH-Kommunikators besteht darin, Bestätigungen für herausgegebene SEC EDs zu bekommen oder dafür zu sorgen, daß die Befehle und die Policy des Leitenden Direktors herausgegeben werden, und Bericht zu erstatten an den LRH-Kommunikator Int mit Information an den ED Int. Er erteilt nicht häufig Befehle, und wenn er es tut, dann sind sie wie im obigen beschrieben durch Policy gedeckt.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen
von der

CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:ml:jt:iw
Übers.:EJ/LB:ws
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

* ANMERKUNG: Zu der Zeit, als dieser HCO PL geschrieben wurde, war LRH der Leitende Direktor. Er trat als Leitender Direktor am 1. September 66 zurück.
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-RICHTLINIENERIEF VOM 23. JANUAR 1966

Niederzuvervielfältigen
Hüte der Leitenden Sekretäre
Hüte der Org-Abteilung

DRINGEND

BUCHHALTUNGS-POLICYS
DER SCIENTOLOGY-GESSELLSCHAFTEN

(Scientology-Organisationen haben seit langem genaue und strenge Regeln in bezug auf Buchhaltungsverfahren gehabt. Diese werden hier wiederholt. Vom 1. Januar 1966 an MÜSSEN sie in allen Organisationen befolgt werden. Falls sie es nicht sind, dann setzen Sie sie vom 1. Januar 1966 an rückwirkend ein, so dass wir 1967 eine saubere und schnelle Buchprüfung bekommen.)

Die Buchhaltungspolicys einer Scientology-Gesellschaft sind:

1. ALLE BUCHERÜFUNGEN MÜSSEN VON DEN URSPRÜNGLICHEN AUFZEICHNUNGEN AUSGEHEN. (Während einer Buchprüfung darf, in keinen Nebenbüchern, Journalen oder Hauptbüchern nachgeschlagen werden, deren Führung in einer Scientology-Organisation sowieso ungesetzlich ist.)

2. FÜR ALLE EMPFANGENEN SUMMEN, EGAL VON WELCHER QUELLE, MÜSSEN LESERLICHE RECHNUNGEN AUSGESTELLT WERDEN UND MÜSSEN AUF EINER BANK EINGEZAHLT WERDEN. (Vor Einzahlung auf der Bank dürfen sie nicht ausgegeben werden, nicht ein Pfennig davon, ganz gleich, welche Notlage es gibt.)

3. ALLE AUSZUZAHLENDEN SUMMEN MÜSSEN PER SCHECK AUSGEZAHLT WERDEN. (Sogar Geld für kleine Ausgaben und Summen für Gehälter müssen per Scheck abgehoben werden, bevor sie ausgezahlt werden.)

4. ALLE AUSGEZAHLTEN SUMMEN MÜSSEN AUCH SCHRIFTLICH MIT EINEM LESERLICHEN AUSZAHLUNGSBELEG NACHGEWIESEN WERDEN, DER ALLE EINZELHEITEN ENTHÄLT, SOWIE MIT EINEM SCHECK, DER ALLE DATEN ENTHÄLT. (Die Löhne müssen von einem Auszahlungsbeleg für diese Person begleitet sein, der von der Person unterschrieben wird. Jeder Scheck hat auch einen Auszahlungsbeleg. Ein Auszahlungsbeleg ist einer Rechnung (Faktura) ähnlich und wird auf derselben Maschine ausgestellt.)

5. KOPFEN DER WÖCHENTLICHEN EINNAHMEN, DIE VON DER RECHNUNGSMASCHINE HERSTAMMEN, MÜSSEN ZUSAMMEN MIT EINEM DURCHSCHLAG DES BANKBELEGS DER WOCHE UND EINEM STREIFEN DER ADDIERTEN RECHNUNGEN IN EINEM MIT DEM DATUM VERSEHENEN UMSCHLAG SORGFÄLTLICH ABGELEGT WERDEN. (So bekommen wir eine vollständige Aufzeichnung aller wöchentlichen Bankeinzahlungen für das gesamte Jahr.)

6. ALLE RECHNUNGEN MÜSSEN BEI DEREN EINGANG IN EINEM FIRMENORDNER ABGELEGT WERDEN, WOBEI ES FÜR JEDE FIRMA EINEN ORDNER GIBT. BEVOR DIE RECHNUNG BEZAHLT WIRD, MUSS EINE ZUSAMMENFASSUNG DES ORDNERS GEMACHT WERDEN. (Rechnungen dürfen nicht einfach bezahlt werden, weil sie mit der Post eingetroffen sind, oder bevor sie zu den Akten gelegt werden.)

7. EINMAL IM MONAT WIRD EINE LISTE ALLER NOCH NICHT BEZAHLTEN RECHNUNGEN AUF EINEM VERVIELFÄLTIGTEN FORMULAR GEMACHT UND ZUSAMMEN MIT EINER LISTE DES FÜR ZAHLUNGEN GEPLANTEN BANKGUTHABENS DEN UNTERZEICHNENDEN LEITENDEN ANGESTELLTEN VORGELEGT, BEVOR IRGEND EIN SCHECK AUSGESCHRIEBEN ODER UNTERSCHRIEBEN WERDEN DARF.

8. JEDE PERSON, DIE DER ORG GELD SCHULDET, HAT EINE EINKASSIERAKTE, IN DER KOPIEN DER RECHNUNGEN ALLER GETÄTIGTEN ZAHLUNGEN ABGELEGT SIND. DIESE AKTE ENTHÄLT KOPIEN ALLER VERTRÄGE UND SCHULDSCHEINE.

9. VON DEN EINKASSIERAKTEN WIRD MONATLICH EINE ZUSAMMENFASSUNG GEMACHT, DIE DEN SCHULDNERN ZUGESCHICKT WIRD. (Jede von den Steuern gestrichene Rechnung wird dem Schuldner trotzdem monatlich berechnet.)

10. ALLE PERSONEN, DIE EINE FREIE ODER BEZAHLTE MITGLIEDSCHAFT HABEN, SIND IN DER BUCHHALTUNG VERMERKT UND BEKOMMEN EINE RECHNUNG 30 TAGE VOR ABLAUF IHRER FREIEN ODER BEZAHLTEN MITGLIEDSCHAFT ZUGESCHICKT.

11. DIE URSPRÜNGLICHEN NIEDERSCHRIFTEN DER BUCHHALTUNG, WIE OBEN ERWÄHNT, MÜSSEN IN JEDEM QUARTAL ZUR BUCHPRÜFUNG UND VORBEREITUNG DER BILANZ UND STEUERERKLÄRUNG AN WORLD WIDE GESCHICKT WERDEN.

12. BANKAUSZÜGE MÜSSEN BEI EMPFANG AUSGEGLICHEN WERDEN (MIT DEN EINZAHLUNGEN AUF DER BANK UND DEN AUSZAHLUNGSBELEGEN VERGlichen WERDEN) UM BANKIRRTÜMER ZU VERHINDERN.

13. WENN DIE SCHECKS ZWISCHEN DEN BANKEN VERRECHNET SIND UND VON DER BANK ZURÜCKKOMMEN, MÜSSEN SIE IM URSPRÜNGLICHEN SCHECKBUCH AN IHRE KONTROLLABSCHNITTE GEKLEBT WERDEN.

14. JEDE PERSON, DER LOHN AUSGEZAHLT WIRD, HAT EINE ABLAGE-AKTE IN DER FOLGENDES ABGELEGT WIRD: ALLE IHRE PAPIERE, IHR VERTRAG, IHRE SCHULDEN AN DIE ORG UND DIE ZAHLUNGSBELEGE ÜBER ALLE BETRÄGE DIE SIE ERHALTEN HAT. DIES WIRD WÖCHENTLICH ABGELEGT.

Es gibt ein Aufhängesystem, um die wöchentlichen Rechnungen und Auszahlungsbelege in die verschiedenen Kategorien der Einnahmen und Ausgaben zu verteilen. Diese Verfeinerung wurde in früheren Richtlinienbriefen beschrieben.

Wenn Sie irgendein anderes Buchhaltungssystem benutzen, so ist das gegen die Richtlinien der Gesellschaft, die nur auf dem oben Erwähnten basieren.

Als leitender Direktor werde ich keinen Bilanzbogen und keine Steuererklärung unterzeichnen, die nicht mit Hilfe der ursprünglichen Unterlagen angefertigt sind, ganz gleich, ob es sich um Bilanzbögen oder Vermögensaufstellungen handelt, die auf Nebenbüchern und Journalen oder doppeltem Buchführungssystem oder auf Lochkarten-Komputersystem oder auf irgendwelchen "Büchern" beruhen.

Das Gesetz erfordert, dass genaue Aufzeichnungen geführt werden. Das bedeutet nicht Hauptbücher und doppelte Buchführung, und die werden nirgendwo in der Welt vom Gesetz verlangt.

Buchführung ist kein Geheimnis. Wenn es durch komplexe Systeme dazu kommt, können die Geschäftsführer ihre Gesellschaften nicht führen, und sie gehen bankrott.

Die Einführung von komplizierter Buchführung, die gegen die Richtlinien geht, ist ein unterdrückerische Handlung gegen Laien.

Scientologen, mit wenig oder keiner Erfahrung in der Buchhaltung, können das obererwähnte System anwenden und es leicht deuten.

Der Untergang von mehr als einer Scientology-Organisation kann auf Verletzungen der obenerwähnten Buchhaltungsrichtlinien zurückgeführt werden. Leitende Angestellte konnten die Gesellschaft nicht führen als sie von einer nebelhaften und komplizierten Buchführung eingeschüchtert wurden. Die Buchführung kostete mehr als sich die Firma leisten konnte. Die Kundschaft bekam ARK-Brüche, wegen falsch zugestellter Rechnungen. Das Einkassieren von Schulden wurde vernachlässigt, und phantastische Summen wurden nicht eingeholt, weil sie wegen der Verletzungen der obengenannten Richtlinien nicht oder schlecht fakturiert waren.

Dieses System ist ein sehr einfaches und gutes System, für Scientology-Organisationen entworfen, und es ist erfolgreich.

L. RON HUBBARD

LRH:ml:oden/Übers.NW/HZ/t1
Copyright © 1966, Übers.1974
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN

Wiedervervielfältigen
Hat des HCO-Gebietssekretärs
Hat des Dir. f. Kommunikation
Hat des Kommunikationsinspektors

HCO-Abteilung, Unterabt. 2

DER HAT DES KOMMUNIKATIONSINSPEKTORS

Der Zweck des Kommunikationsinspektors ist:

"RON DABEI ZU HELFEN, DIE ORGANISATION DA ZU BEHALTEN, INDEM ER SICHERSTELLT, DASS KOMMUNIKATIONEN, DIE IN DIE ORGANISATION GEHEN, BEANTWORTET WERDEN."

Die Pflichten des Kommunikationsinspektors sind:

1. Die Eingangskörbe auf unbeantwortete Kommunikation hin zu untersuchen, besonders, wenn die Statistik "hinausgehende Briefe" unten und die Statistik "eingehende Briefe" oben ist; einen vollständigen Bericht an den HCO-Gebietssekretär via den Dir. f. Komm zu schreiben, der sofort über die verantwortlichen Personen eine Anhörung einberuft, dafür, daß sie Kommunikationen nicht unverzüglich beantworten.

2. Wenn Statistiken nicht nach oben gehen wollen, geht der Kommunikationsinspektor durch den "In Bearbeitung"-Korb und mistet Dev-T und fehlgeleitete Partikel aus und setzt sie zurück auf die Linien zum Originator, und er verfaßt einen vollständigen Bericht an den HCO-Gebietssekretär.

3. Wenn die Statistik immer noch nicht hoch gegangen ist, geht der Kommunikationsinspektor durch Schreibtischschubladen, Aktenschränke und alle Winkel und Ecken der Organisation und er schaut nach versteckten Briefen, Buch- oder Tonbandbestellungen, nach Informationsanforderungen oder irgendwelchen Kommunikationen, die auf ein Abstellgleis gerieten. Bei dieser Untersuchung kann er CF-Akten, Personalakten, alle Akten des Briefregistrars, beliebige Kommunikationskörbe, Regale und Bücherschränke durchsehen oder überall sonst, wo er hinschauen will. Er berichtet dann, was er feststellt und der HCO-Gebietssekretär handelt entsprechend. Man mag feststellen, daß Bestellungen für Bücher, Tonbänder oder sogar Vorauszahlungen und Briefe in der Einzahlungs- oder Versandabteilung gestapelt werden und in einem Fall wurde eine derartige Bestellung, Monate alt, in einem Kasten der Tonbandarchive gefunden!

Der Kommunikationsinspektor hat die vordringliche Aufgabe, zusammengebrochene "Inflow"-Linien aufzuspüren und Briefe zum fließen zu bringen. Wenn der HCO-Gebietssekretär nicht auf Ver-

nachlässigungsberichte mit einer Ethik-Anhörung reagiert und in Fällen von ungeheuerlicher Vernachlässigung und Gefährdung mit Zuweisung eines Danger-Zustandes, so schreibt der Kommunikationsinspektor einen Bericht an den HCO-Führungssekretär, und falls das nichts fruchtet, ein Telex an den HCO-Führungssekretär WW.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.cden; Übers.:MJ/VH:mj

Übersetzung genehmigt vom I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 30. JANUAR 1966RA

REVIDIERT AM 22. MÄRZ 1978

Wiederver- ERNEUT REVIDIERT AM 7. MAI 1984

vielfältigen

Hat des LRH-
Kommunikators

Unterabteilung 21

Abteilung 1

Programm-Chef-

Ethik

Hat

Beratende Versammlungen

Hats von Führungs-

Sekretären

Sekretär-Hats

(Hebt den HCO-Policybrief vom
30. Januar 66R, revidiert am
22. März 78, BERICHTE DES
GEBIETS-LRH-KOMMUNIKATORS
ANS INTERNATIONALE HAUPT-
QUARTIER, auf.)

(Dieser HCO-Policybrief ist auf den
neuesten Stand gebracht worden, um
organisatorische Veränderungen zu
widerspiegeln, die seit der ur-
sprünglichen Ausgabe aufgetreten
sind.)

LRH-COMM-NETZWERK-SERIE NR. 5

BERICHTE DES ORG-LRH-KOMMUNIKATORS

AN DEN LRH COMM INT

Jeder, der die Zuweisung eines Danger-Zustandes für
eine Sektion, eine Unterabteilung, eine Abteilung oder eine
Org vorschlägt, die eine hohe und steigende Statistik hat,
muß mit den schnellsten verfügbaren Mitteln vom LRH-Kommu-
nikator der Org oder Einheit via den LRH-Kommunikator des
Kontinents an den Internationalen LRH-Kommunikator berich-
tet werden.

Wenn für eine Affluence-Statistik ein Emergency-Zu-
stand vorgeschlagen oder zugewiesen wird, so ist dies
ebenfalls zu berichten.

Die tatsächliche Zuweisung eines Danger- oder Emer-
gency-Zustandes für eine gute und steigende Statistik
ist verboten. Der LRH-Kommunikator der Org oder der Ein-
heit als Bewahrer der Siegel und der Unterschrift darf
die Herausgabe einer solchen Direktive nicht genehmigen,
und er muß eine solche Direktive aufheben, falls sie

herausgegeben worden ist, und muß die Angelegenheit sofort via den Kontinentalen LRH-Kommunikator an den Internationalen LRH-Kommunikator berichten.

Eine Statistik bedeutet das relative Ansteigen oder Sinken einer Quantität im Vergleich zu einem früheren Augenblick in der Zeit. Wenn eine Sektion letzte Woche 10 Tonnen befördert hat und diese Woche 12 Tonnen, dann ist die Statistik am Steigen. Wenn eine Sektion letzte Woche 10 Tonnen befördert hat und diese Woche nur 8 Tonnen, dann ist die Statistik fallend. Statistiken müssen wöchentlich durch das OIC auf Statistik-Kurvenblätter eingetragen werden und müssen der Beratenden Versammlung der Org bereitgestellt werden.

Eine unterdrückerische Gesellschaft stürzt sich schwer nieder auf steigende Statistiken. Die Einkommensteuer ist nur ein Beispiel unter vielen - je mehr man verdient, umso härter wird man besteuert. Kurz gesagt, wenn Ihre Statistik raufgeht, wird die Regierung drauftrampeln. Dies ist ein sicherer Weg, um eine Gesellschaft oder eine Organisation in den Ruin zu führen. Eine Person mit unterdrückerischen Tendenzen kann immer an der Tatsache entdeckt werden, daß sie nur auf steigende Statistiken drauftrampelt und daß sie Abwärts-Statistiken außer acht läßt.

Wenn die Tech-Abschlüsse steigen und von jemandem vorgeschlagen wird, daß der Technische Sekretär aus irgend einem Grunde zu verwarnen sei, dann zeigt dieser Vorschlag eine Unzufriedenheit damit, eine erfolgreiche Tech-Abteilung zu haben.

Gleichermaßen müssen Vorschläge von Ethik-Anhörungen gegenüber Personen, deren Sektion, Unterabteilung oder Abteilung eine schöne, steigende Statistik hat, vom LRH-Kommunikator der Org oder Einheit via den Kontinentalen LRH-Kommunikator an den LRH-Kommunikator International berichtet werden und müssen vom LRH Comm zurückgewiesen werden.

Auch sollte gegen eine Anzahl von Ethik-Berichten, die über eine Sektion, Unterabteilung oder Abteilung oder deren Personal losgeschickt werden, während diese Sektion, Unterabteilung oder Abteilung steigende Statistiken hat, scharf vorgegangen werden, und dies sollte von HCO untersucht werden, und wenn das nicht geschieht, so muß der LRH-Kommunikator der Org oder Einheit diese Tatsache an den Internationalen LRH-Kommunikator via den Kontinentalen LRH-Kommunikator berichten und es dann handhaben.

DER ZWEITE DANGER-ZUSTAND

Die Ausnahme ist: Falls eine höhere Führungskraft, die über demjenigen Teil der Org steht, der einen Danger-Zustand zugewiesen bekommt, durch ihre eigenen Anstren-

gungen allein die Statistik dieses Bereiches in die Höhe gebracht hat, nachdem ein Danger-Zustand für die vorher niedrige Statistik zugewiesen worden war, und falls die höhere Führungskraft noch immer keine Hilfe dabei bekommt, die Statistik hoch zu halten, dann kann ein neuer Danger-Zustand zugewiesen werden. Diese Ausnahme tritt nur dann ein, wenn ein Danger-Zustand innerhalb der letzten 90 Tage zugewiesen und nachgelassen worden ist.

Beispiel: Der HCO-Führungs-Sekretär der Org bringt die Anzahl der Briefe rauf, indem er intensiv mit den Brief-Registraren arbeitet, und daher weist er der Verbreitungsabteilung einen Danger-Zustand zu. Es wird die Formel für den Danger-Zustand befolgt. Nach ein paar Tagen oder Wochen muß der HCO-Führungs-Sekretär der Org noch immer mit den Brief-Registraren arbeiten, um die Statistik oben zu halten. Obwohl die Statistik oben ist, ergibt durch die fortgesetzte harte Arbeit des HCO-Führungs-Sekretärs, sie oben zu halten, die Situation, daß ein zweiter Danger-Zustand zugewiesen werden kann. Dies braucht nicht an den LRH Comm International berichtet zu werden. Doch bemerken Sie bitte, es ist eine zweite Zuweisung für den gleichen Teil der Org innerhalb von 90 Tagen.

ZUSÄTZLICHE BERICHTE

Der LRH-Kommunikator der Org oder Einheit muß außerdem via den LRH-Kommunikator des Kontinents das folgende an den LRH-Kommunikator International berichten:

1. Behinderungen für die Zuweisung, die Eintragung und das Berichten von Statistiken für Sektionen, Unterabteilungen oder Abteilungen, wobei der Name der Person angegeben wird, die es behindert oder die nicht Folge leistet.
2. Das Versäumnis von Sekretären, bei beständigen Abwärts-Statistiken in ihrer Abteilung Ethikmaßnahmen zu ergreifen.
3. Das Versäumnis von HCO, Ermittlungen und Ethik-Anhörungen anzuordnen für Teile der Org, die über längere Zeit Abwärts-Statistiken haben.
4. Behinderung für Berichte an die Flag-Daten-Akten.
5. Behinderung für Berichte an die Zentrale Computer-Bank, das heißt computer-angepaßte wöchentliche Berichtsformulare, computer-angepaßte Routing-Forms.
6. Ein jeder Befehl, der erteilt wird, um Berichte an die Flag-Daten-Akten oder an die Zentrale Computer-Bank zu behindern.

7. Die Verwendung von Gerüchten oder Meinungen, um Zustände zuzuweisen, anstatt Statistiken zu benutzen.
8. Und das wichtigste, wie im obigen beschrieben, Vorschläge oder Zuweisungen eines Danger-Zustandes für Mitarbeiter oder Teile der Org mit steigenden Statistiken.

DIE MASSNAHMEN DES LRH COMM INTERNATIONAL

Bei Erhalt eines Berichtes über eine Anstrengung, bei einer steigenden Statistik einen Danger-Zustand zuzuweisen, oder bei Erhalt eines Berichtes über irgendeine der obigen 8 Aktionen, informiert der LRH Comm International das Flag-Netzwerk-Koordinations-Komitee, welches sofort die Angelegenheit an den entsprechenden Programm-Chef verweist, damit dieser eine Ermittlung anstellt und jegliche erforderlichen Maßnahmen ergreift. Der LRH-Kommunikator International kann auch Senior-HCO Int aufmerksam machen, damit für Angelegenheiten, die sich auf dessen Hat beziehen, Maßnahmen ergriffen werden.

Die Ermittlung kann jede beliebige Form annehmen und kann sehr knapp sein, fall der LRH-Kommunikator der Org oder der Einheit Beweismaterial in seinen Bericht mit aufnimmt, wie zum Beispiel einen Mitteilungszettel in der Handschrift der betreffenden Person oder im Beisein von Zeugen und mit deren Mitunterschrift unterzeichnete Erklärungen. Diese Beweismittel würden als genügend erachtet werden, um für den Fall den Nachweis zu führen.

Wenn die Person, die irgendeines der oben aufgeführten 8 Dinge gemacht hat, ein Sekretär wäre, dann sollte die Beratende Versammlung der Org angewiesen werden, sofort ein Komitee der Beweisaufnahme über diesen Sekretär einzuberufen oder andere geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Wenn die Person, die irgendeine der oben aufgeführten 8 Aktionen gemacht hat, ein Führungs-Sekretär wäre, dann kann die Person für ein Komitee der Beweisaufnahme zu einer höheren Org beordert werden, oder die Person wird einfach zum eigenen Review-Department der Org beordert, um Ausbildung als Führungskraft zu erhalten, und währenddessen werden ihre Pflichten von einem Stellvertreter übernommen, und die Person hat nicht auf dem Posten zu amtieren, bis sie ausdrücklich ihm wieder zugewiesen worden ist.

Die gleichen Aktionen kann die Beratende Versammlung einer Org gegenüber einem Sekretär unternehmen.

Ein Sekretär kann eine jede von diesen Aktionen gegenüber einer untergeordneten Führungskraft anordnen, die irgendeine der oben aufgeführten 8 Aktionen in seiner Abteilung macht, jedoch behält man dabei die Person unterdessen nicht auf der Lohnliste. Die häufigere Aktion unterhalb der Ebene eines Sekretärs wäre eine Ethik-Anhörung und Absetzung auf einen niedrigeren Posten oder Versetzung.

UNTERLASSUNG DURCH DEN LRH-KOMMUNIKATOR

Ein jeglicher LRH-Kommunikator, der es versäumt, entsprechend dem Obigen Bericht zu erstatten, muß, sobald der Nachweis für die Unterlassung erbracht ist, durch den LRH-Kommunikator International oder den LRH-Kommunikator des Kontinents seines Postens enthoben werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Wir sehen hier den größeren Fehler, den eine jede Organisation oder Regierung machen kann - sie befördert Personen an die Macht, die dann jeden unterdrücken, der eine steigende Statistik hat.

Wenn wir auf dieses Phänomen sorgfältig achtgeben, werden unsere Orgs wachsen. Wenn wir achtlos werden und damit beginnen, es zuzulassen, daß Ethik-Aktionen auf Personen in Teilen einer Org abgezielt werden, die steigende Statistiken haben, dann werden wir schrumpfen.

- A. Belohnen Sie steigende Statistiken.
- B. Gehen Sie gegen fallende Statistiken scharf vor.
- C. Gehen Sie scharf vor gegen diejenigen, die versuchen, steigende Statistiken zu verhindern.
- D. Bringen Sie jene ans Licht, die beim Vorhandensein sinkender Statistiken nicht handeln.

Das ist alles, was es dazu zu sagen gibt, wie man eine Expansion dirigiert.

Wir müssen also:

- 1. Statistiken haben.
- 2. Uns nur an eingetragene Statistiken halten, nicht an Gerüchte oder Mutmaßungen.
- 3. Verhindern, daß steigende Statistiken zerquetscht werden.
- 4. Diejenigen beseitigen, die Abwärts-Statistiken zufriedenstellend finden.

Wir haben nicht derart viel Zeit, um herumzualbern.

Benutzen wir also diesen Schlüssel dafür, die Tür zu einer besseren Welt zu öffnen, und kurieren wir die einzige Sache, die mit einer jeglichen Organisation, ganz gleich wo, wirklich verkehrt ist.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

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

LRH:CSI:MB:nc:jt:iw;
Übers.:EJ/LB:ws
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 13.FEBRUAR 1966

Wiedervervielfältigen
Ad-Council
Exec-Sec-Hat
HCO-Area-Sec-Hat
LRH-Kommunikator-Hat
Dir-RAP-Hat
Alle Exec-Hats
Pers-Cont-Officer-Hat

FÜHRUNGS-ABTEILUNG
HCO-ABTEILUNG

BEAUFTRAGTER FÜR PERSONALKONTROLLE
(Personnel Control Officer)

Da der Beauftragte für Personalkontrolle tatsächlich verantwortlich ist für die Effektivität der Mitarbeiter und sie alle Statistiken beeinflussen und da er beschuldigt wird für das Fehlen für gute Mitarbeiter, wird daher folgendes erfordert:

KEINE SEC ED, DIE PERSONAL FÜR EINEN POSTEN ERNENNT ODER BEFÖRDERT, DARF FÜR EINE ABTEILUNG ODER FÜR DAS AD COUNCIL VERÖFFENTLICHT ODER VOM LRH-KOMMUNIKATOR GENEHMIGT WERDEN, SOLANGE SIE NICHT DIE INITIALEN DES BEAUFTRAGTEN FÜR PERSONALKONTROLLE FÜR DEN HCO-AREA-SEC AUFWEIST!

Der Beauftragte für Personalkontrolle, der keinen hohen Rang hat, darf die SEC-ED nicht abändern, er kann sich nur weigern, sie zu genehmigen.

Der LRH-Kommunikator muß eine SEC-ED zur Personal Besetzung oder Ernennung für einen Posten oder Beförderung ablehnen, wenn es nicht die Initialen des Beauftragten für Personalkontrolle hat, gleichgültig wer es vorschlug.

KEINE BEFÖRDERUNG, VERSETZUNG ODER ERNENNUNG FÜR EINEN POSTEN DARF VON IRGEND EINER ABTEILUNG ODER FÜHRUNGSKRAFT GEMACHT WERDEN, OHNE DASS SIE VORHER GEGENSTAND EINER SEC-ED WAR.

Irgendwelche Gehälter die von einer Person die nicht so zu einem Posten ernannt wurde, bezogen wurden, können bei der Org von der Person, die mündlich zu dem Posten ernannt wurde, zurückverlangt werden.

ERWARTETE AKTIONEN

Es wird erwartet, daß der Beauftragte für Personalkontrolle auf folgendes achtet:

1. Führungs-Test
2. Etwaige Fall-Graphiken (Case Graphs)
3. Etwaige Fall-Berichte
4. Alle Ethik-Aufzeichnungen

von jedem Personal das von einer SEC ED für einen Posten ernannt wird, bevor er es genehmigt.

Der Beauftragte für Personalkontrolle muß gegenüber niederen Führungs-Tests-Punkte bei Führungskräften jedes Ranges wachsam sein und könnte nur allein auf dieser Basis die Führungskraft ablehnen.

Armseliger Fallgewinn oder eine Aufzeichnung unterdrückerischer Tendenzen sollte eindeutig Ursache für die Ablehnung eines Personal SEC-EDs sein.

Ethiks Aufzeichnungen sollten hauptsächlich auf der Basis von Aufdeckung von unterdrückerischen Tendenzen in Betracht gezogen werden.

Keiner darf versuchen einen E-Report an den Beauftragten für Personalkontrolle schreiben, der sich weigert eine SEC-ED für den HCO-Area-Sec zu genehmigen.

In irgendeiner Org von Größe muß der Beauftragte für Personalkontrolle separat vom HCO-Area-Sec sein.

Das Abzeichnen soll nicht von dem HCO-Area-Sec gemacht werden, wenn der Beauftragte für Personalkontrolle es nicht tun will.

SEC-EDs, die einen Beauftragten für Personalkontrolle für den Posten ernennen, müssen durch den HCO-Area-Sec gezeichnet werden.

ETHIK AKTIONEN

Wenn ein Beauftragter für Personalkontrolle eine SEC-ED zeichnete und die für den Posten ernannte Person sich als unterdrückerisch oder im hohem Grade nicht kompetent herausstellt, und es kommt zu einer Ethik Anhörung oder einem Komitee der Beweisaufnahme, dann wird der Beauftragte für Personalkontrolle oder der HCO-Area-Sec sofort zur Angeklagten Partei und muß über allen Zweifel erhaben beweisen, daß bei der Ernennung genügend Sorgfalt angewandt wurde.

Wenn der Beauftragte für Personalkontrolle sich weigert eine SEC ED zu genehmigen und wenn er keinen Grund oder Statistik oder Aufzeichnung zeigen kann, wieso nicht, und wenn aufgefordert von der höheren Autorität, muß er oder sie dann unterzeichnen. Aber wenn der kleinste Grund existiert warum die Ernennung in Frage gestellt ist, dann ist er immun gegen jede Infragestellung.

Alle Ernennungen, besonders für Führungskräfte, werden auf Grund von Statistiken und Aufzeichnungen durchgeführt nicht wegen Persönlichkeiten.

Eher "den Posten leer lassen, als ihn mit schlechten Personal zu füllen" ist die Maxime seiner Urteilskraft beim Unterzeichnen von SEC ED's, für den LRH-Kommunikator zu genehmigen.

L. RON HUBBARD

LRH:ml.cdn
Copyright © 1966
von L.Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung
Copyright © 1981
von WK: wk

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 15. FEBRUAR 1966

Wiedervervielfältigen
Franchise
FSMs

ANGRIFFE GEGEN SCIENTOLOGY

(Hebt alle Sec EDs und PLs auf,
die das Gegenteil aussagen.)

Nachdem ich einige Zeit hatte, dies zu überdenken, und nachdem ich die Sache mit großer Sorgfalt studiert hatte, habe ich die erfolgreichste Reaktion herausisoliert, mit der man jeglichen Angriffen auf Scientology, ihre Organisationen und auf Scientologen begegnen kann, und von diesem Datum an wird dies Policy.

BEFÜRWORDEN SIE VÖLLIGE FREIHEIT

Das ist die Policy - befürworten Sie völlige Freiheit.

Es gibt technische Gründe dafür, die ein Auditor erkennen wird. Um Ladung aus späteren Geschehnissen eines Minds zu beseitigen, muß man das erste oder grundlegende Geschehnis dieser Art finden. In diesem Fall war das grundlegende aberrierende Geschehnis die Unterdrückung der Freiheit des Wesens. Unmittelbar davor muß es Freiheit gegeben haben. Befürwortet man daher völlige Freiheit, stößt man auf das wahre, grundlegende Geschehnis.

Dies ist gleichfalls die grundlegende Zielsetzung von Scientology und die grundlegende Zielsetzung von den Leuten, es paßt also alles gut zusammen.

Dies ist auch am leichtesten zu machen. Es ist leichter als Parlamente zu bekämpfen oder Prozesse gegen Leute zu führen, die uns angreifen.

Das einzige Risiko beim Verwenden dieser Policy („völlige Freiheit“) liegt darin, daß dies Energie freisetzt (ein Scientologe kennt dies als „Locks zum Verschwinden bringen“), was beunruhigend aussieht, jedoch immer schwächer wird.

Keine andere Herangehensweise, die wir verwendet haben, hat funktioniert. Wir sind nicht deswegen lebendig, weil wir gekämpft haben, sondern weil wir weiterhin Scientology gemacht haben - trotz allem.

Machen Sie also niemals Publicity für einen Angriff. Befürworten Sie einfach noch stärker „Völlige Freiheit!“, und zeigen Sie, wie die Scientology dies für die Einzelperson erreichen kann.

Eine sorgfältige Zusammenfassung unserer vergangenen Aktionen angesichts von Angriffen und eine Analyse der verschiedenen Veränderungen in der Geschichte des Menschen zeigen, daß die beste und *einzig* effektive Sache, die wir oder sonst irgend jemand jemals gemacht hat, darin bestand, Freiheit zu befürworten.

Die präzise Ausübung von Scientology führt zu völliger Freiheit, machen Sie also niemals für etwas anderes als für völlige Freiheit Reklame, und für die Scientology-Dienstleistungen und die Schritte, die dies herbeiführen. Kurse, Prozeßing sind die Gradientenskala zu völliger Freiheit.

Das ist die Antwort, der keine Nation oder Person standhalten kann - wenn wir damit fortfahren, es lange und laut zu sagen. SCIENTOLOGY IST DER WEG ZUR VÖLLIGEN FREIHEIT.

Wenn man es in einer Auseinandersetzung verwendet, kann man Gründe erfinden, um die angreifende Partei oder Person zu verblüffen - aber all diese Gründe sollten darauf hinauslaufen, daß jeder Rechte auf völlige Freiheit hat.

Ich denke, dies allein kann Berge versetzen.

L. RON HUBBARD

LRH:ml:rd; Übers.:EJ/LB:lb
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 18. FEBRUAR 1966

Allgemeine Non-Remimeo-Ausgabe
Hats von Führungssekretären
Hat des HCO-Gebietssekretärs
Hat für rechtliche Angelegenheiten
Hats von Sektion 5

ANGRIFFE AUF SCIENTOLOGY
(Fortgesetzt)

(Dieser Policybrief erweitert den HCO PL
vom 15. Febr. 66, Angriffe auf Scientology)

Wenn Sie nachdrücklich den Leitgedanken der Freiheit vertreten, werden alle, die Freiheit unterdrücken, dazu neigen, anzugreifen. Deshalb sind Angriffe, auf was für Gründe sie sich auch immer stützen, unvermeidlich. Den Leitgedanken der Freiheit zu vertreten ist jedoch die einzig erfolgreiche, nach vorn gerichtete Aktion, obwohl es Angriffe auf sich zieht.

Damit verbleibt die Aufgabe, die Handhabung von Angriffen aus einer Notstands-Situation herauszubringen, sie vorherzusehen und sie durch die richtige Taktik und Verwaltungsmaschinerie in den Griff zu bekommen.

Die nachfolgende erste Gruppe von Aktionen war nicht effektiv für die Handhabung von Angriffen. (Das G steht für Gruppe; das folgende sind drei verschiedene Gruppen von Aktionen.)

- G.1.1. Das Engagieren teurer außenstehender, professioneller Firmen;
- G.1.2. Briefe an Scientologen mit der Aufforderung, ihrem parlamentarischen Vertreter in der Regierung zu schreiben;
- G.1.3. Den Angriff im Scientology-„Feld“ bekannt zu machen;
- G.1.4. In unseren Äußerungen sorgfältig rechtlich abgesichert zu sein.

Diese zweite Gruppe von Aktionen hatte einen kleinen Nutzen darin, Angriffe abzuwenden:

- G.2.1. Direkte Briefe von der Org an einen Kongreß oder ein Parlament (dies schlug die Sibirien-Gesetzesvorlage in den USA nieder);
- G.2.2. Das Zirkulieren von Flugschriften über die Attacke (wir wurden dadurch Wearne aus der Untersuchungskommission los);
- G.2.3. Gerichtliche Klagen gegen Quellen von Verleumdung und übler Nachrede.

Die dritte Gruppe von Aktionen war positiv im Stoppen von Angriffen:

- G.3.1. Die Angreifer lautstark zu untersuchen;
- G.3.2. In keiner Weise schuldig zu sein;
- G.3.3. Unseren körperschaftlichen Status in ausgezeichneter Verfassung zu haben;
- G.3.4. Unsere Steuererklärungen und Bücher akkurat und pünktlich vorliegen zu haben;
- G.3.5. Von allen Leuten, die wir für Service unterzeichnen lassen, Verzichtserklärungen zu bekommen;
- G.3.6. Unzufriedenen Leuten Geld rückzuerstatten;
- G.3.7. Unsere eigenen Profis fest unter Mitarbeitervertrag zu haben (aber nicht nur halb als Mitarbeiter zu haben);
- G.3.8. Fortgesetzt völlige Freiheit zu verkünden;
- G.3.9. Zu überleben und zahlungsfähig zu bleiben, indem wir unsere eigenen normalen Aktivitäten steigern;
- G.3.10. Mein Abfangen der fallengelassenen Verantwortlichkeiten, die von anderen Leuten und bezahlten „Profis“ verpatzt worden sind;
- G.3.11. In unserem Wesen wie auch vom körperschaftlichen Status her religiös zu sein.

Wenn Sie das obige durchlesen, können Sie sicherlich erkennen, wo unsere Geldmittel eingesetzt werden sollten.

In der ersten Gruppe können Sie große mögliche Ausgaben an professionelle Firmen, Anwälte und Buchhalter sehen. Dieses Geld ist absolut zum Fenster hinausgeworfen. Diese Leute verhunzen die Sache, und wir müssen dann sowieso alles selbst machen. Der phantastische finanzielle Aufwand für allgemeine Briefsendungen an Scientologen wurde in Washington D.C. offenbar, wo es den ganzen dortigen "Freiheits-Fonds" auffraß. Und indem wir die Attacke bei Scientologen bekanntgeben, schrecken wir sie nur davon ab, in die Org zu gehen, und so verlieren wir unsere Einnahmen ebenfalls. Also dürfen wir diese drei Dinge niemals tun.

Die zweite Gruppe oben ist nicht sehr kostspielig und stellt eine geeignete Verteidigungslinie dar, und sie sollte unternommen werden. Aber es sollte von diesen Aktionen nicht mehr erwartet werden, als daß sie einen Angriff behindern. Sie werden den Angriff nie ganz zum Erliegen bringen. Diese zweite Gruppe ist wie eine defensive Infanteriemaßnahme. Es ist notwendig, dem Feind entgegenzutreten, aber ihm nur entgegenzutreten wird nicht den endgültigen Sieg in dem Kampf davontragen. Das wird nur erreicht, indem man feindliches Territorium einnimmt.

Die dritte Gruppe umfaßt den wahren Bereich, in dem die Gelder investiert werden sollten und auf den sich die Planung konzentrieren sollte. Diese Gruppe kann auf eine ausgezeichnete Geschichte zurückblicken und hat seit 1950 einer großen Vielzahl von Angriffen ein Ende gesetzt. Man sollte deshalb sicherstellen, daß man keine dieser Aktionen ausläßt, wann auch immer ein Angriff gegen uns aufgezogen wird.

NACHFORSCHUNG

Es ist ein faszinierendes Phänomen, daß die Aktion der Nachforschung allein über allen anderen Aktionen deutlich herausragt.

Dies weist bemerkenswerterweise die größte Ähnlichkeit mit dem Scientology-Auditing auf, bei dem der Praktizierende die versteckten Punkte in einem Fall aufspürt. Sobald diese gefunden sind, tendiert der Fall dazu, in Ordnung zu kommen, was auch immer sonst gemacht wird.

Gruppen, die uns angreifen, sind zumindest nicht geistig gesund. Gemäß unserer Technologie bedeutet dies, daß es verborgene Bereiche bei ihnen gibt und daß schändliche Fakten über sie existieren.

Sobald wir beginnen, nach diesen Dingen zu suchen, verschwindet einiges von der Geisteskrankheit.

Es ist für uns von großem Vorteil, daß wir nur von verrückten Gruppen angegriffen werden, da Leute in diesem Zustand 1) immer das falsche Angriffsziel wählen und 2) ihre Unternehmungen nicht durchziehen. Es ist daher nicht schwer, sie zu schlagen, vorausgesetzt, daß man a) nach ihren verborgenen Verbrechen sucht und b) in seinem eigenen Verhalten untadelig ist.

Wir haben dies mehr oder weniger durch Zufall entdeckt. Die grundlegende Entdeckung war, daß es Verwirrung und Introversion hervorruft, wenn man einen Polizisten verhört; es ist seine Aufgabe, Leute zu verhören – man kehrt also den Flow (die Strömungsrichtung) um, man bringt ihm seinen „Hat“ (seinen Aufgabenbereich) durcheinander, so daß er nicht weiß, wer nun was ist, und geht an die Zweifel ran, die er selbst mit sich herumträgt.

Diese Leute, die angreifen, haben Geheimnisse. Und verborgene Verbrechen. Sie haben Angst. Sie haben keinen Zweifel daran, daß unsere Unternehmung stichhaltig ist, sonst würden sie uns nicht so heftig und nicht mit einem solchen Kostenaufwand attackieren. Die Gesellschaft toleriert weitaus Übleres als uns. Diese Leute glauben also wirklich an uns. Das erschwert es ihnen, ihre Anordnungen zur Ausführung zu bringen – ihre Handlanger teilen wirklich nicht ihre Begeisterung für den Angriff, denn mit ein wenig Nachforschung erkennen diese Handlanger klar und deutlich, daß der Angriff stinkt. Das behindert das Durchziehen des Angriffs.

Und wenn wir nachforschen, schlägt all dies auf den Angreifer zurück. Er zieht sich zu hastig zurück, um dabei auf geordnete Weise vorgehen zu können.

Ein Angreifer ist wie eine Hausfrau, die sich im Rathaus darüber beschwert, wie schlecht ihre Nachbarn den Haushalt führen. Aber wenn man ihre Tür öffnet, stürzen einem das schmutzige Geschirr und die ungewaschenen Windeln entgegen.

In vielen Fällen braucht man nur zu sagen, daß man an ihrer Türklinke rütteln wird, und sie brechen bereits zusammen.

Ich kann Ihnen mehrere schwere Angriffe aufzählen, die in sich zusammenfielen, indem wir geräuschvoll eine Untersuchung des Angreifers einleiteten.

Hierbei war es in der Vergangenheit nachteilig für uns, daß wir uns auf außenstehende Firmen, auf Ermittlungsbüros usw. verließen. Sie haben zu viele Klienten, und wir haben zu wenig Kontrolle darüber, wie sie die Sache anpacken. Die Lösung ist, unser eigenes geeignetes Korps für diese Aktionen zu organisieren und aufrechtzuerhalten.

Die anderen Punkte in der dritten Gruppe erklären sich von selbst, und wenn irgendwelche davon fehlen, werden wir weniger erfolgreich sein.

Viele Jahre hatte ich diesen „Hat“ des Handhabens von Angriffen. Im Januar 1963 ging ich ein kalkuliertes Risiko ein und widmete meine Zeit der Forschung. Ich wußte, daß wir lieber all die Antworten bekommen und unsere Technologie zum Abschluß bringen sollten. Aber indem ich das tat, konnte ich auf die Angriffe in den USA und in Australien nur wenig Zeit verwenden. Washington D.C. hat die Anordnungen befolgt, und wir kamen in den USA aus dem Sumpf heraus. Australien tat es nicht und sackte ab. Es wurde jedoch offensichtlich für mich, daß wir in unseren Organisationen einen bestimmten Zweig dafür einrichten müssen, diesen „Hat“ durchzuführen, da ich offensichtlich nicht für immer da sein kann. Selbst Nummer 10 in der dritten Gruppe also – meine persönliche Handhabung der Gegenpropaganda – wird Hilfe brauchen.

Dem Menschen gegenüber den Leitgedanken der geistigen Freiheit zu vertreten ist abenteuerlich. Der Mensch ist unterdrückt. Und diejenigen, die ihn unterdrücken, haben einen eigentümlichen Bezugsrahmen, der folgendermaßen aussieht:

1. Ein Unterdrücker glaubt, daß er sofort abgeschlachtet würde, wenn irgend jemand frei oder mächtig würde. Er erkennt niemals, daß es die Unterdrückung ist, die ihn kaputt macht, und nicht der Charakter des Menschen.

2. Wenn irgendein Fortschritt gemacht würde, der den Menschen verbessern würde, dann würden alle alten, kommerziellen Interessengruppen mit ihren Antworten nutzlos werden. Es fällt solchen Leuten niemals ein, mit der Zeit zu gehen.

3. Sie haben Dreck am Stecken.

Deshalb müssen wir jedem Angriff wie folgt begegnen:

- A) Den Angriff rechtzeitig erkennen, um handeln zu können;
- B) Die obige Aktionsgruppe 3 voll zum Einsatz bringen, und zwar mit Nachdruck auf Nachforschung;
- C) Die Aktionsgruppe 2 zum Einsatz bringen, soweit es für die Verteidigung nötig ist.

Somit haben wir SCHAUEN, NACHFORSCHEN, VERTEIDIGEN als Kurzformel. Und die ganze Zeit über müssen wir den Leitgedanken völliger Freiheit vertreten und selbst saubere Hände haben.

L. RON HUBBARD

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

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 25. FEBRUAR 1966

Wiedervervielfältigen
Hats von Führungssekretären
Hats von HCO-Führungssekretären
Hat des Rechtsamtleiters
Hat des LRH Comm
Hat des Verbreitungsssekretärs
Hat des Pressebeauftragten
Sektion 5, Unterabt. 3

HCO-ABTEILUNG

LRH COMM

ANGRIFFE GEGEN SCIENTOLOGY

Irgend jemand, der eine Untersuchung von oder Ermittlungen gegen Scientology vorschlägt, muß folgende Antwort erhalten und keinen anderen Vorschlag:

"Wir heißen eine Untersuchung gegen (Vertreter psychiatrischer Heilung, oder wer immer uns gerade angreift) willkommen, da wir gerade mit einer eigenen Untersuchung begonnen haben und schockierendes Beweismaterial finden."

Sie können die Beweise weiter ausführen, die wir gefunden haben und dick auftragen, wobei Sie ausschließlich den Angreifer attackieren.

Stimmen sie NIEMALS einer Untersuchung von Scientology zu. Stimmen Sie NUR einer Untersuchung der Angreifer zu.

Dies war der GROSSE Fehler, der in Victoria gemacht wurde. Ich bewilligte eine Untersuchung im gesamten Bereich psychiatrischer Heilung. Ich ordnete an, Beweismittel über psychiatrische Morde zusammenzutragen. Die Nichtbefolgung dieser Anweisungen führte zum Verlust von Melbourne und zum Victoria-Gesetz gegen Scientology. Das war die Nichtbefolgung, mit der es begann. die ursprüngliche Anweisung, die ich gab, wurde weitergeleitet als "Wir begrüßen eine Untersuchung von Scientology..." oder zumindest wurde sie in Melbourne in diesem Sinne verändert.

Folgendes ist das korrekte Verfahren:

- 1) Finden Sie heraus, wer uns angreift.
- 2) Beginnen Sie damit, ihn augenblicklich auf Begehung von KAPITALVERBRECHEN oder Schlimmeren hin zu untersuchen, indem Sie unsere eigenen Profis einsetzen, keine externen Agenturen.
- 3) Verbinden Sie unsere Antwort mit einem Gegenangriff, indem Sie eine Untersuchung des Gegners begrüßen.

4) Beginnen Sie damit, die Presse mit erschütternden Berichten von Blut, Sex und Verbrechen mit tatsächlichen Beweisen über die Angreifer zu füttern.

Unterwerfen Sie sich niemals auf zahme Weise einer Untersuchung von Scientology. Machen Sie es Angreifern die ganze Zeit hart und dornenreich.

Sie können in dieser Sache "ein Einsehen" haben und verlieren. Zweifellos verstoßen wir nicht gegen die Gesetze. Zweifellos haben wir nichts zu verbergen. ABER die Angreifer sind, was uns betrifft, nichts anderes als eine Anti-Scientology-Propaganda-Agentur. Sie haben bewiesen, daß sie nicht an Fakten interessiert sind und sie werden nur Lügen auf-tischen, egal, was sie entdecken. SCHLAGEN Sie sich also alle Ideen darüber, daß eine faire Anhörung überhaupt beabsichtigt ist, aus dem Kopf und beginnen Sie unseren Angriff mit ihrem ersten Atemzug. Warten Sie niemals. Sprechen Sie niemals über uns - nur über sie. Benutzen Sie ihr Blut, ihren Sex und ihre Verbrechen, um Schlagzeilen zu bekommen. Benutzen Sie nicht uns.

Ich spreche aus 15-jähriger Erfahrung in diesen Dingen. Es gab bisher keinen Angreifer, der nicht vor lauter Verbrechen stank. Alles, was wir tun mußten, war nachzuschauen und Mord kommt zum Vorschein.

Sie fürchten unser E-Meter. Sie fürchten die Freiheit. Sie fürchten das Ausmaß unseres Wachstums. Warum?

Weil sie viel zu verbergen haben.

Wenn Sie dieses Grundprinzip beherrschen, gewinnen Sie. Wenn Sie dieses Prinzip entkräften und sagen: "Wir ehrlichen Küken würden dich, Gevatter Fuchs, gerne in unserem Stall haben", dann werden wir in die Pfanne gehauen. Die richtige Antwort ist: "Wir, als streitbare öffentliche Verteidiger der Freiheit des Menschen wollen Gevatter Fuchs wegen Verspeisung von lebenden Küken vor einer Untersuchung haben!" Richten Sie den Scheinwerferkegel auf die anderen. Egal wie. Tun Sie es!

Sie können die Formel ausbauen. Nehmen wir an, daß ein anderer Teil der Regierungsbehörde über die Presse gegen uns ermitteln will. Wenden Sie einfach folgende Formel an:

"Wir begrüßen eine öffentliche Untersuchung von (jenem Behördenteil), da wir bereits begonnen haben seine (.....) zu untersuchen." Es wird immer funktionieren. Es würde sogar im Falle der US FDA funktionieren haben, als sie vor 5 Jahren zum ersten Mal mit ihrer Hausdurchsuchung bei der DC-Kirche begann. Sie laufen weg! Und das ist alles, was wir wollen.

WIE MAN ANGRIFFE STOPPT

Die Art und Weise, auf die wir zukünftig letztlich alle Angriffe beenden werden, besteht darin, daß wir die Gesellschaft wie folgt auditieren:

- 1) Lokalisieren Sie eine Angriffsquelle gegen uns.
- 2) Untersuchen Sie sie.

3) Entlarven Sie sie mit weitreichender Publicity.

Sie können dasselbe bei einem Preclear beobachten. Er hat einen dunklen Punkt in seinem Verhalten. Er greift den Auditor an. Dieser Punkt wird mit Hilfe eines E-Meters gefunden. Er blowt und der Preclear entspannt sich.

Nun, dies ist genau das, was in der Gesellschaft geschieht. Wir sind ein Auditor der Gesellschaft, Sie hat faule Stellen in sich, die sich in Angriffen auf uns bemerkbar machen. Wir untersuchen und entlarven - der Angriff hört auf.

Wir benutzen Ermittlungspersonal statt E-Metern. Wir benutzen Zeitungen statt Auditorenberichten. Aber es ist genau dasselbe Problem.

Solange wie wir unsere Rolle als Gesellschaftsauditor vernachlässigen, werden wir angegriffen werden.

Die Gesellschaft ist ziemlich verrückt, sie bildet einen unbarmherzigen Dschungel. Es wird also eine Menge Arbeit kosten. Wie müssen bereit sein, als Gruppe diese Arbeit aufzubringen oder wir werden übel zugerichtet werden.

Denken Sie daran, KIRCHEN WERDEN ALS REFORMGRUPPEN ANGESEHEN.

Deshalb müssen wir auch auftreten wie eine Reformgruppe.

Das Vorgehen, wie man Initiative ergreift, besteht darin, unsere eigenen Profis zu benutzen, um Teile der Gesellschaft intensiv zu untersuchen, die uns angreifen könnten. Sorgen Sie für einen ganzen Schrank voller Munition. Stellen Sie die Richtigkeit unserer Tatsachen sicher. Und dann entlarven Sie über die Presse.

Wenn wir das richtig anfassen, dann wird die Presse in der Nähe herumhängen und auf die nächste schockierende Exklusivmeldung warten, anstelle Gründe für Angriffe auf uns erfinden zu wollen.

Wir müssen von einer angegriffenen Gruppe zu einer Reform-Gruppe werden, die faule Stellen in der Gesellschaft angreift. Wir sollten uns nicht auf den Bereich psychiatrischer Heilung oder unser eigenes Feld beschränken. Wir sollten nach Bereichen Ausschau halten, die zu untersuchen sind und Dinge ans Tageslicht bringen und als mächtige Reformgruppe bekannt werden. Wir sind gegen Sklaverei, Unterdrückung, Folter, Mord, Perversion, Verbrechen, politische Schandtaten und alles, was den Menschen unfrei macht.

Der einzige Fehler, den wir begehen können, ist der, daß wir zu breitgefächerte Ermittlungen durchführen. Wir verschaffen uns einen groben Überblick, müssen dann ein Zielobjekt herausuchen und es untersuchen, bis wir die harten Fakten haben und dann mit großem Getöse die Salve abfeuern.

Sorgen Sie sich nicht um Verleumdung, wenn unsere Tatsachen einen faulen Bereich aufzeigen. Das letzte, was von seiten des Zielobjektes getan wird, ist eine Klage gegen uns, da wir dann die Möglichkeit hätten, es vor Gericht zu beweisen, wovor diese Leute eine panische Angst haben.

Denken Sie daran - der einzige Grund dafür, daß wir mit der Presse oder Regierungsbehörden Schwierigkeiten haben, ist der, daß wir nicht die faulen Stellen in der Gesellschaft ausfindig machen und bloßlegen. Wir müssen die gesamte Gruppe, genannt Gesellschaft, auditieren. Falls wir es nicht tun, wird sie uns angreifen, genau wie ein Preclear einen Scientologen angreifen wird, der ihn nicht auditiert.

Um ganz zur Ursache-Seite überzuwechseln, müssen wir Zielobjekte herauselektieren, sie untersuchen und entlarven, bevor sie uns angreifen.

Zum Zeitpunkt dieses Schreibens haben wir noch einen langen Weg vor uns. Aber wir können auch einfach irgendwo anfangen. Beginnen Sie mit Untersuchungen gegen angreifende Gruppen und machen sie die Leichen ausfindig und entlarven Sie sie. Dann arbeiten Sie darauf hin, daß wir die Zielobjekte selbst auswählen.

Und das wird das Ganze in Ordnung bringen.

L. Ron Hubbard

LRH:ml; Übers.:HB/MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 3. MÄRZ 1966

Wiedervervielfältigen
Hats von Führungs-
sekretären

Führungsabteilung

ANGRIFFE GEGEN SCIENTOLOGY
SEX UND ORGANISATIONEN

Es ist interessant, daß eine genaue Überprüfung von beinahe zusammenbrechenden Organisationen, die in ihren Gebieten in Schwierigkeiten geraten sind, zeigte, daß bei jeder einzelnen in der oberen Ebene von Mitarbeitern schlimme sexuelle Verwicklungen herrschten.

Eine Überprüfung der Aktionen von Organisationen und der Angriffe gegen sie über die letzten 15 Jahre macht es ganz klar ersichtlich, daß eine Organisation, in der auf den höheren Ebenen ein sexuelles Durcheinander herrscht, nicht effektiv sein wird, niedrige Statistiken haben wird und sich der Öffentlichkeit gegenüber nicht verteidigen kann.

Diese Organisationen werden nicht aufgrund von lockeren sexuellen Beziehungen angegriffen. Sie sind einfach zu sehr in Verfall geraten, als daß sie eine gute Verteidigungsarbeit leisten oder der Policy folgen könnten. Auf diese Weise werden sie dem Angriff ausgesetzt.

Der letzte Angriff in Großbritannien wurde leicht zurückgeschlagen, und so geht es mit vielen Angriffen. Wenn aber eine Organisation durch ein übles sexuelles Durcheinander zusammengebrochen ist, dann scheint sie nicht in der Lage zu sein, sich selbst an der allgemeinen Front zu verteidigen.

Wir haben nicht oft solche Situationen, wie die einer Organisation, in der ein schweres sexuelles Durcheinander herrscht; wo dies aber der Fall ist, geraten diese Organisationen in anderer Hinsicht in ernsthafte Schwierigkeiten.

Wenn Sexualität zwanghaft ist und dabei wahllos die Beziehungen gewechselt werden, ist sie ein Blutsbruder der Psychose. Achten Sie auf den Nachdruck, den Freud auf Sex legte, und auf die Sexorgien in Anstalten zwischen Patienten, Wärtern und Psychiatern. Beachten Sie das Buch, das von dem Psychiater FREDA FROHMM REICHMANN (in den frühen 50er Jahren in den USA veröffentlicht) geschrieben wurde, in welchem sie versucht, ihre Psychiaterkollegen dazu zu bringen, ihre Patienten in Ruhe zu lassen. Es ist ein Buch, das versucht, die Psychiater in ihrer Praxis ethisch zu machen. Es enthüllt ein abstoßendes Bild.

Dies wird als ein Indikator gegeben. Ich kenne alleine 4 Organisationen in den gesamten 16 Jahren vor dem Zeitpunkt, da ich dies schreibe, die an einem Punkt ihrer Geschichte zusammengebrochen sind bzw. dem Zusammenbruch nahegekommen sind. Und jede einzelne davon war nach Sex verrückt. (Los Angeles 1950,

Melbourne in den frühen 60er Jahren, Johannesburg in den 60er Jahren, Washington von 1962 an. Jede einzelne dieser Organisationen geriet in ernsthafte Schwierigkeiten. Los Angeles brach im Jahr 1950 zusammen, Melbourne brach zusammen, Johannesburg brach beinahe zusammen, und Washington D.C. wird nur durch energische Anstrengungen gerettet.)

Wir haben somit folgendes als einen Indikator: Wenn eine Organisation beginnt, in den oberen Ebenen sexuelle Promiskuität zu tolerieren, kann man erwarten, daß sie daraufhin innerhalb der nächsten ein oder zwei Jahre in ernsthafte Schwierigkeiten anderer Art kommt.

Dies trifft auch auf die Psychiatrie zu, da wir bald beginnen werden, sie außer Gefecht zu setzen.

Ich spreche nicht über eine gelegentliche „Affaire“ oder einen Fehltritt. Ich spreche über allgemeines, hingebungsvoll betriebenes sexuelles Fehlverhalten als übliches Vorkommnis unter Mitarbeitern.

Als eine Spekulation - es könnte sein, daß die frühen Christen (die keine Dummköpfe waren, da sie starke Organisationen aufbauten), im ersten Jahrhundert oder im zweiten entdeckten, daß eine Kirche, die in sexueller Hinsicht vom rechten Wege abkommt, nicht fortbesteht, und somit Sex verboten haben. Es kann sein, daß sie ihn so sehr verboten haben, daß sie sogar oberflächliche Christen zu einer extrem antisexuellen Einstellung brachten, was wirklich zu viel ist. Sicher ist, daß sie Sexualität als eine Bedrohung für Organisationen gesehen haben und daß sie nicht gesehen haben, daß eine heftige antisexuelle Einstellung genauso verrückt war, da es das andere Extrem ist.

Die Führungssekretäre sollten somit auf der Hut sein, wenn eine Organisation vom rechten Weg abkommt. Achten Sie in Organisationen mit niedrigen Statistiken, die sich nicht leicht erholen, auf starke sexuelle Promiskuität, und beseitigen Sie die Sex-Verrückten schnell, insbesondere aus der oberen Führungsschicht der Org. Denn ich garantiere Ihnen, daß eine Organisation tausende von Arbeitsstunden schlucken wird, um sie neu aufzubauen, falls sexuelles Fehlverhalten weiterhin toleriert wird.

Es passiert leicht, daß Personen in den Ruf sexueller Promiskuität kommen, der nicht immer auf Tatsachen beruht. Seien Sie deshalb bei der Ermittlung sehr gründlich, und stellen Sie sicher, daß die Anklagen auf Fakten beruhen. Falls dies so ist, schlagen Sie schnell zu. Geben Sie keine Warnungen. Die Erfahrung mit solchen Leuten hat mich gelehrt, daß alle Überredungskunst und alle Befehle der Welt a) ihre Statistiken nicht nach oben bringen werden, und b) die Katastrophe, die über sie hereinbricht, nicht aufhalten wird. Nur durch die unverzügliche Entfernung der Schuldigen wird es mit der Organisation wieder aufwärts gehen.

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 6. MÄRZ 1966
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 5. OKTOBER 1985

Wiederver-
vielfältigen
Hat des Guardian (Korrekturen in die-
Hats von Führungs- ser Schriftart.)
sekretären
Hat des HCO-
Gebietssekretärs
Hat des Dir. für
Inspektionen
und Berichte
Alle HCO-Hats
Hat des LRH-
Kommunikators

BELOHNUNGEN UND BESTRAFUNGEN

WIE MAN PERSONAL- UND

ETHIK-ANGELEGENHEITEN HANDHABT

Der ganze Verfall westlicher Regierungen wird durch dieses anscheinend offensichtliche Gesetz erklärt:

WENN MAN NIEDRIGE STATISTIKEN BELOHNT UND HOHE STATISTIKEN BESTRAFT, ERHÄLT MAN NIEDRIGE STATISTIKEN.

Belohnt man Nichtproduktion, erhält man Nichtproduktion.

Bestraft man Produktion, erhält man Nichtproduktion.

Der Wohlfahrtsstaat kann als der Staat definiert werden, der die Nichtproduktion auf Kosten der Produktion belohnt. Seien wir daher nicht überrascht, wenn wir schließlich alle als Sklaven in einer verhungerten Gesellschaft enden.

Rußland kann sich nicht einmal selbst ernähren, sondern hängt von Eroberungen ab, um ein mageres Dasein herauszuschlagen – und glauben Sie nicht, es würde die Eroberten nicht ausplündern! Es muß dies tun.

Merkwürdigerweise läßt sich eine unterdrückerische Person am besten anhand der Tatsache herausfinden, daß sie auf hohen Statistiken herumtrampelt und niedrige Statistiken billigt oder belohnt. Es macht einen SP sehr glücklich, wenn alle Hungers sterben, wenn der gute Arbeiter zerschmettert und dem schlechten Arbeiter auf die Schulter geklopft wird.

Ziehen Sie also Ihre eigenen Schlüsse, ob die westlichen Regierungen (oder Wohlfahrtsstaaten) nicht letztlich unterdrückerisch geworden sind oder nicht. Denn sie haben das Gesetz angewandt, das unterdrückerische Personen anwenden: Belohnt man Nichtproduktion, erhält man Nichtproduktion.

Obwohl dies für uns ganz offenkundig ist, scheint es den Regierungen des 20. Jahrhunderts unbekannt zu sein oder von ihnen übersehen oder ignoriert worden zu sein.

In der Erledigung unserer eigenen Angelegenheiten halten wir uns in allen Fragen der Belohnung und Bestrafung strikt an die obigen Grundgesetze und wenden die folgende Richtlinie an:

Wir belohnen Produktion und hohe (oder steigende) Statistiken und bestrafen Nichtproduktion und niedrige (oder sinkende) Statistiken. Immer.

Außerdem tun wir dies ausschließlich aufgrund von Statistiken – nicht aufgrund von Gerüchten oder Persönlichkeit oder wer weiß was. Und wir vergewissern uns, daß jeder eine Statistik irgendeiner Art hat.

Wir befördern nur nach Statistiken.

Wir bestrafen nur niedrige Statistiken.

Bisherige Regierungen stellten in dem, was sie taten, nur einen kleinen Teil einer wirklichen Organisation dar – eine Ethik-Funktion plus eine Besteuerungsfunktion plus eine Auszahlungsfunktion. Das sind etwa 3/100stel einer Organisation. Regierungen des 20. Jahrhunderts bestanden lediglich aus diesen drei bis zum Wahnsinn ausgearteten Funktionen. Sie brachten jedoch die ganze Bevölkerung dazu, die Pflichten und Aufgaben der Regierung zu übernehmen.

Wir müssen aus dem, was sie verkehrt gemacht haben, lernen und einen Nutzen ziehen. Niedrige Statistiken zu belohnen und hohe Statistiken zu bestrafen war ihr Hauptfehler.

Der hart arbeitende Verdienner wurde hoch besteuert, und das Geld wurde eingesetzt, um die Bedürftigen zu unterstützen. Dies war nicht humanitär. Es wurden nur „humanitäre“ Gründe dafür angegeben.

Einzig und allein die ausgeraubte Person wurde untersucht, selten der Räuber.

Der Regierungschef, der die meisten Schulden machte, wurde als Held gepriesen.

Herrscher des Krieges wurden vergöttert und Herrscher des Friedens vergessen, ungeachtet dessen, wie viele Kriege sie verhindert hatten.

So fielen das antike Griechenland, Rom, Frankreich, das Britische Reich und die USA. Darin lagen der Verfall und der Untergang jeder großen Zivilisation auf diesem Planeten begründet: Sie belohnten schließlich die niedrigen Statistiken und bestrafte die hohen Statistiken. Und das war die einzige Ursache für ihren Untergang. Sie fielen am Ende in die Hände von Unterdrückern und hatten keine Technologie, diese zu entlarven oder der unausweichlichen Katastrophe, die solche Leute herbeiführen, zu entgehen.

Wenn Sie also denken: „Wir auditieren Joe, um aus ihm einen guten D of P zu machen und damit er keine Fehler mehr macht“ – machen Sie sich nichts vor. Das belohnt eine niedrige Statistik.

Finden Sie stattdessen einen Auditor mit einer hohen Statistik, belohnen Sie sie mit Auditing, und machen Sie ihn zum D of P.

Befördern Sie niemals jemanden mit einer niedrigen Statistik oder degradieren Sie niemals jemanden mit einer hohen Statistik.

Halten Sie noch nicht einmal eine Ethik-Anhörung über jemanden ab, der eine hohe Statistik hat. Akzeptieren Sie niemals einen Ethik-Zettel auf so jemanden; stempeln Sie sie ab mit: „Tut mir leid, hohe Statistik“ – und schicken Sie sie zurück.

Aber wenn jemand eine stete Abwärtsstatistik hat – ermitteln Sie. Akzeptieren Sie jeden Ethik-Zettel und verwandeln Sie ihn in eine Ethik-Anhörung. Suchen Sie nach einem baldigen Ersatz.

Grausamerweise habe ich nach meiner eigenen Erfahrung selten eine chronisch niedrige Statistik durch Befehle oder Überredungskünste oder durch neue Pläne gesteigert. Ich habe sie nur mit Personalveränderung angehoben.

Also ziehen Sie noch nicht einmal eine Person mit einer steten Abwärtsstatistik als Teil des Teams in Betracht. Ermitteln Sie, ja. Versuchen Sie es, ja. Aber wenn die Statistik unten bleibt, spielen Sie nicht damit herum. Die Person bezieht Lohn und Position und Privilegien dafür, daß sie ihren Job nicht macht, und das ist selbst auf dieser Ebene noch zuviel Belohnung.

Werden Sie nicht einsichtig mit niedrigen Statistiken. Sie sind unten, weil sie unten sind. Wenn jemand auf dem Posten wäre, würde sie oben sein. Arbeiten Sie auf dieser Grundlage.

Jeglicher Druck, der durch Ethik ausgeübt wird, sollte den Leuten mit niedrigen Statistiken vorbehalten bleiben.

Sogar Sektion 5 untersucht gesellschaftliche Gebiete, die niedrige Statistiken haben. Der Heilerfolg der Psychiater ist gleich Null. Die negative Statistik von mehr Geisteskranken ist alles, was „hinauf“ geht. Also ermitteln Sie und hängen Sie die Leute dementsprechend auf.

Wenn wir genau das Gegenteil von dem tun, was absteigende Regierungen oder Unternehmen tun, werden wir natürlich wachsen. Und das ergibt Kaffee und Kuchen, Beförderung, höhere Löhne, bessere Arbeitsplätze und Werkzeuge für alle, die sie sich verdient haben. Und wer sonst sollte sie haben?

Wenn Sie in irgendeiner anderen Weise vorgehen, werden alle hungern. Wir sind eigen, indem wir glauben, im Wohlstand liege eine Tugend.

Man kann den Bedürftigen nicht mehr geben, als die Gesellschaft produziert. Wenn die Gesellschaft durch Bestrafung der Produktion am Ende nur noch sehr wenig produziert und dennoch sehr viele ernähren muß, dann folgen Revolutionen, Verwirrung, politische Unruhen und finstere Mittelalter.

In einer sehr florierenden Gesellschaft, wo die Produktion großzügig belohnt wird, bleibt immer mehr übrig, als gebraucht wird. Ich erinnere mich sehr gut daran, daß in den blühenden Farmgemeinschaften die Wohltätigkeit sehr groß war und niemand im Straßengraben starb. Das geschieht nur dort, wo die Produktion bereits niedrig ist und Waren oder Handel bereits ein Mangel sind (ein Mangel an kommerziellen Wegen und Mitteln für die Verteilung der Güter ist ebenfalls ein Faktor in wirtschaftlichen Depressionen).

Die Ursache der großen Depression der 20er und 30er Jahre in den Vereinigten Staaten und England ist von „Staatsmännern“ des Wohlfahrtsstaates niemals klar herausgestellt worden. Die Ursache war die Einkommensteuer und die Einmischung der Regierung in die Firmen, und – während des ganzen 19. Jahrhunderts – ein stufenweiser Anstieg des Nationalismus und der Größe der Regierungen und ihrer Haushalte und keine Entwicklung des Handels, um Waren an die breite Masse der Bevölkerung zu verteilen, da die Befriedigung königlicher Regierungen oder ausschließlich einer Mußeklasse noch immer der Brennpunkt der Produktion war.

Die Einkommensteuer hat das Management so sehr bestraft, indem sie den Lohn für diese Tätigkeit zusammenstrich, und das Firmenrecht hat die Finanzierung derart behindert, daß es schließlich nicht mehr wirklich lohnend war, Firmen zu leiten, und das Management verließ seine Stellungen. In Rußland ging das Management aus Verzweiflung in die Politik. Könige gaben am laufenden Band Erlasse heraus, daß der gemeine Mann dieses und jenes nicht haben dürfe (es würde die Statistik des gemeinen Mannes nach oben bringen!), und vor 1930 begann niemand wirklich damit, dem Volk mit massiver Werbung etwas zu verkaufen. Es waren Madison Avenue, Radio, Fernsehen und Bing Crosby, nicht der gro-o-oßartige Roosevelt, die die Vereinigten Staaten aus der Depression herausgebracht haben. Da England keine Funkwerbung erlaubte, ist es niemals aus der Depression herausgekommen, und sein Reich ist zu Staub zerfallen. England hielt noch immer zu sehr an der „aristokratischen“ Tradition fest, daß der gemeine Mann nichts besitzen dürfte, als daß es seine Bevölkerung wirklich als Markt hätte nutzen können.

Aber der Grund, warum man es so laufen ließ, und der Grund, warum die große Wirtschaftskrise eingetreten ist, und der Grund für den Niedergang des Westens ist diese eine einfache Wahrheit:

Belohnt man Nichtproduktion, erhält man Nichtproduktion.

Es ist nicht humanitär, eine ganze Bevölkerung zugrunde gehen zu lassen, nur weil einige wenige nicht arbeiten wollen. Und einige wollen einfach nicht. Wenn jedoch Arbeit nicht mehr belohnt wird, will niemand mehr arbeiten.

Es ist weitaus humanitärer, genug zu haben, so daß jeder zu essen hat.

Spezialisieren Sie sich also auf Produktion, und alle gewinnen. Belohnen Sie Produktion.

Es ist nichts wirklich verkehrt daran, daß der Sozialismus den Bedürftigen helfen will. Manchmal ist es lebensnotwendig. Aber die Gründe dafür sind mehr oder weniger passé. Er ist eine vorübergehende Lösung, die man leicht zu weit treiben kann, und ist, wie der Kommunismus, heute einfach veraltet. Treibt man ihn auf die Spitze, wird er, wie zuviel Kaffee oder Schnaps oder sogar zuviel Essen, ziemlich unbequem und belastend. Und heute sind Sozialismus und Kommunismus zu sehr auf die Spitze getrieben worden; und ihre einzige Wirkung besteht nun in der Unterdrückung von hohen Statistiken und der Belohnung von niedrigen Statistiken.

Nebenbei gesagt, das Naturgesetz in diesem Policybrief ist der Grund, warum Scientology armselig läuft, wenn Kredit von den Orgs gewährt wird und Auditoren keine ordentlichen Gebühren erheben. Mit Kredit und ohne Gebühren belohnen wir niedrige Statistiken mit Beachtung und Verbesserung ebenso sehr, wie wir hohe Statistiken in der Gesellschaft belohnen. Ein Preclear, der arbeiten kann und als Mitglied der Gesellschaft produziert, verdient natürlich Priorität. Er ist naturgemäß derjenige, der bezahlen kann. Wenn wir denjenigen, die nicht bezahlen können, die gleiche Aufmerksamkeit gewähren, belohnen wir eine niedrige gesellschaftliche Statistik mit Scientology, und wir können dann natürlich nicht expandieren, weil wir nicht die Fähigkeiten der Fähigen erweitern. Bewiesenermaßen ist die teuerste Sache, die Sie tun können, Geisteskranke zu auditieren, und diese haben die niedrigste Statistik in der Gesellschaft.

Je mehr Sie denen mit niedrigen Statistiken in der Gesellschaft helfen, desto verstrickter werden die Angelegenheiten werden. Die Orgs benötigen phantastische Aufmerksamkeit, um sie überhaupt existent zu halten, wenn wir niedrige gesellschaftliche Statistiken mit Ausbildung und Auditing belohnen. Der Arbeiter bezahlt seinen Weg. Er hat hohe Statistiken. Also geben Sie ihm das Beste in Ausbildung und Auditing - nicht eine Konkurrenz mit den Leuten, die nicht arbeiten und kein Geld haben.

Geben Sie immer den besten Service an die Person in der Gesellschaft, die ihren Job tut. Indem Sie keinen Kredit gewähren, tendieren Sie dahin, den besten Service denjenigen mit den besten Statistiken zu garantieren, und alle gewinnen wieder. Auditing oder Ausbildung werden keinem geschuldet. Wir sind kein weltweites Wiedergutmachungs-Projekt.

Kein guter Arbeiter schuldet seine Arbeit. Das ist Sklaverei.

Wir schulden nichts, weil wir Besseres leisten. Man schuldet nur etwas, wenn man Schlechteres leistet.

Nicht jeder erkennt, auf welche Weise der Sozialismus eine hohe Statistik bestraft. Nehmen wir zum Beispiel ein verstaatlichtes Gesundheitswesen, das durch Steuern finanziert wird. Wenn der Durchschnittsbürger zusammenrechnet, was er der Regierung bezahlt, wird er feststellen, daß seine Arztbesuche sehr teuer sind. Nur der chronisch Kranke, dessen Versorgung von den Gesunden bezahlt wird,

hat einen Nutzen davon. Also werden die chronisch Kranken (niedrige Statistiken) mit der Pflege belohnt, die mittels der Bestrafung der Gesunden (hohe Statistiken) bezahlt wird.

Nehmen Sie z.B. die Einkommensteuer. Je mehr ein Arbeiter verdient, um so mehr Stunden seiner Arbeitswochen werden ihm durch Steuern weggefressen. Schließlich arbeitet er nicht mehr für seine Belohnung. Er arbeitet für kein Entgelt. Wenn er es auf 1.000 DM wöchentlich bringt, könnten die Steuerabgaben (Bestrafung) bis zu 50% seines Lohns ausmachen. Daher neigen Leute dazu, höhere Bezahlung (hohe Statistiken) abzulehnen, da sie mit einer zu hohen Bestrafung verbunden ist. Andererseits wird der völlig mittellose Nichtarbeitende gut dafür bezahlt, einfach herumzugammeln. Die Person mit der hohen Statistik kann niemanden für irgendwelche kleinen Dienstleistungen einstellen, um ihr eigenes Wohlergehen zu fördern, weil sie diesen Betrag bereits über die Regierung zugunsten von jemanden bezahlt, der nicht arbeitet.

Sozialistische Systeme bezahlen die Leute dafür, kein Getreide anzubauen, egal wie viele Menschen auch immer hungern mögen. Sehen Sie, wie das läuft?

Das Gesetz gilt also.

Wohltätigkeit ist Wohltätigkeit. Sie ist für den Geber ein Gewinn, indem sie ihm ein Gefühl der Überlegenheit und des Ansehens gibt. Sie schafft für den Empfänger eine Verpflichtung, aber er akzeptiert sie, weil er muß, und schwört sich (wenn er auch nur einen Funken Stolz hat), aufzuhören, arm zu sein, und sich an die Arbeit zu machen.

Wohltätigkeit läßt sich nicht durch Gesetz und Arrest erzwingen, denn dann ist es Nötigung und keine Wohltätigkeit.

Und glauben Sie nicht etwa, daß ich in irgendeiner Weise die Trommel für den Kapitalismus rühre - das ist ebenfalls ein alter, ein ganz, ganz alter Hut.

Der Kapitalismus ist das Wirtschaftssystem, von Nichtproduktion zu leben. Nach der exakten Definition ist es das Wirtschaftssystem, von Anleihezinsen zu leben. Und das ist ein Extrem der Belohnung von Nichtproduktion.

Imperialismus und Kolonialismus sind ebenfalls schlecht, da sie existieren, indem sie die Bevölkerung von nicht so starken Ländern versklaven, so wie es Rußland macht, und auf diese Weise streicht man ebenfalls eine Belohnung für Nichtproduktion ein, so wie es das viktorianische England mit all seinen Kolonien machte.

Parasitismus ist Parasitismus. Ob auf hoher oder niedriger Ebene - er ist häßlich.

All diese „ismusse“ sind praktisch gleichermaßen verrückt, und ihre Erben, wenn nicht ihre Urheber, waren alle aus demselben Holz geschnitzt - Unterdrücker.

Ich rühre die Trommel lediglich dafür, daß der arbeitende Arbeiter eine Pause verdient, der arbeitende Manager seinen Lohn und die erfolgreiche Firma die Früchte ihres Erfolges.

Nur wenn Erfolg durch Versklavung erkaufte wird oder Belohnungen an Faulpelze oder Diebe vergeben werden, werden Sie mich Einspruch erheben sehen.

Das ist eine neue Sicht. Es ist eine ehrliche Sicht.

Belohnen Sie die hohen Statistiken, und verdammen Sie die niedrigen Statistiken, und wir werden alle gewinnen.

L. RON HUBBARD
Gründer

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

LRH:CSI:ml:rd:gm;
Übers.:EJ/ST/IM:im/la
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 6. MÄRZ 1966
Ausgabe II
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 1. OKTOBER 1985
(Korrekturen in diesem Schrifttyp)

Wiederver-
vielfältigen
Exec-Secs
Sekretäre
HCO-OIC-Sect-Hat
OIC-Exec-Div-Hat
LRH-Comm-Hat

**STATISTIK-GRAPHEN,
WIE MAN DIE SKALA BERECHNET**

Ein Graph informiert nicht, wenn seine senkrechte Skala zu kleine Kurvenveränderungen ergibt. Und es ist überhaupt nicht möglich, den Graphen zu zeichnen, wenn die Kurvenveränderungen zu groß sind.

Wenn das Auf und Ab auf einem Graph nicht deutlich ersichtlich ist, dann machen diejenigen, die den Graph interpretieren, Fehler. Was als flach aussehende Linie gezeigt wird, sollte in Wirklichkeit eine Bergkette sein.

Mit SKALA ist die Anzahl von irgend etwas, pro Zentimeter in der Senkrechten des Graphs, gemeint.

Man macht eine Skala folgendermaßen:

Die Skala ist für jede Statistik anders.

1. Bestimmen Sie den niedrigsten Wert, den eine bestimmte Statistik erwartungsgemäß erreichen wird – dies ist nicht immer Null.
2. Bestimmen Sie den höchsten Wert, von dem man annehmen kann, daß ihn die Statistik in den nächsten drei Monaten erreichen wird.
3. Ziehen Sie 1 von 2 ab.
4. Teilen Sie die senkrechten Abschnitte gemäß Punkt 3 ein.

Ihre Skala wird dann ganz der Wirklichkeit entsprechen und ihr Steigen und Fallen aufzeigen.

Hier ist ein *unrichtiges* Beispiel.

Wir nehmen eine Org, die bei DM 5.000 pro Woche liegt. Wir teilen die senkrechten Graphabschnitte, von denen es 100 gibt, so ein, daß jeder Abschnitt DM 1.000 entspricht. Dies zeigt dann, wenn es graphisch dargestellt ist, eine niedrige, recht flache Kurve,

ganz gleich, wie sich das Org-Einkommen entwickelt – und daher zieht sie keine Aufmerksamkeit der Führungskräfte auf sich, wenn sie steigt und fällt.

So macht man es bei einer Org mit einem Bruttoeinkommen von ungefähr DM 5.000 pro Woche *richtig*:

1. Wenn wir uns die alten Graphen der letzten 6 Monate ansehen, so finden wir heraus, daß es niemals weniger als DM 2.400 war. Daher nehmen wir DM 2.000 als niedrigsten Punkt auf dem Statistikpapier.
2. Wir schätzen, daß diese Org in den nächsten 3 Monaten gelegentlich bis auf DM 12.000 hinaufgehen müßte, daher nehmen wir dies als höchsten Punkt auf dem Statistikpapier.
3. Wir ziehen DM 2.000 von DM 12.000 ab und bekommen DM 10.000.
4. Wir nehmen die 100 senkrechten Blöcke und benennen jeden mit DM 100, beginnend mit DM 2.000 als niedrigster Markierung.

Nun stellen wir das Bruttoeinkommen mit DM 100 pro Graphabschnitt dar.

Dies wird richtig aussehen, das Steigen und Fallen sehr deutlich zeigen, und daher für die Führungskräfte beim Auswerten von Nutzen sein.

Versuchen Sie, leicht berechenbare Einheiten wie 5, 10, 25, 50, 100 zu verwenden und geben Sie den Maßstab des Graphs an (1 Abschnitt = 25).

Das Element der Hoffnung kann in einen Graphen zu stark hineinkommen. Man braucht eine Skala nicht für mehr als einen Graphen zu berechnen. Wenn Sie zu einem neuen Statistikbogen übergehen, berechnen Sie die Skala ganz von neuem; und so wie die Org in ihrer Aktivität steigt, kann die Skala Bogen für Bogen angepaßt werden. Es hat z.B. 18 Monate gedauert, um die Statistiken von Saint Hill um den Faktor 5 zu vergrößern (5mal soviel Einkommen usw.), und das sind einige Bögen Statistikpapier – also lassen Sie die Skala einfach nur die gegenwärtige Erwartung darstellen.

Versuchen Sie auf der waagrechten Zeitskala 3 Monate nicht zu überschreiten, da man auch diese Skala zu sehr zusammendrängen und auch zu weit ausdehnen kann, wodurch es dann wieder wie eine flache Kurve aussieht und falsche Informationen vermittelt.

Eine richtige Skala ist die Essenz eines guten Graphen.

L. RON HUBBARD
Gründer

HCO PL 6.3.66 II
korr. u. wiederhrsg.
1.10.85

- 3 -

Als offizielle
Kirchenrichtlinie
angenommen
von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:m1.rd.gm
Übers.:MS/GH:ms
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 8. MÄRZ 1966
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 30. AUGUST 1980
(ALS TEIL DER SERIE „DIE FUNKTIONS-
FÄHIGKEIT DER SCIENTOLOGY ERHALTEN“)

Führungskräfte - HCO - Tech - Qual
Ethik

Wiedervervielfältigen
Hats der Führungssekretäre
Hat des Führungssekretär-Kommunikators für Qual
Hat des HCO-Sekretärs
Hat des Direktors für Inspektionen und Berichte
Ethik-Hat
Tech- und Qual-Hats
Hat des LRH Comm

Nr. 13 der Serie
„Die Funktionsfähigkeit der
Scientology erhalten“

DRINGEND

SCHWERVERBRECHEN

Tritt am 1. Juni 1966 in Kraft

In jedem Fall einer stark abfallenden Statistik in Tech oder Qual oder einer chronisch niedrigen Statistik in Tech oder Qual einer Org oder im Fall einer Org, die chronisch niedrige Statistiken in allen Abteilungen hat, gilt:

Der Ethik-Officer muß nach der Verletzung folgender Richtlinie Ausschau halten, die das schwerste Verbrechen in Tech und Qual ist:

NICHT DARAUF ZU BESTEHEN, DASS HGC-INTERNS ODER STAFF-AUDITOREN IN DER TECHNISCHEM ABTEILUNG ODER STAFF-AUDITOREN ODER INTERNS IN DER QUALIFIKATIONSABTEILUNG AUF ALLE PROZESSE UND IHRE UNMITTELBARE TECHNOLOGIE UND AUF DIE RELEVANTEN POLICYBRIEFE FÜR DIE STUFEN UND AKTIONEN, DIE SIE VERWENDEN WERDEN, STERNRANGIGE CHECKOUTS ERHALTEN, BEVOR SIE ORG-PCs AUDITIEREN DÜRFEN, UND NICHT DARAUF ZU BESTEHEN, DASS ÜBERWACHER IN TECH UND QUAL, DIE UNTERWEISEN ODER PRÜFEN, SOLCHE CHECKOUTS ERHALTEN, ODER DIE UNTERLASSUNG SOLCHER CHECKOUTS ZU TOLERIEREN ODER NICHT AUF DER ANWENDUNG DIESES POLICYBRIEFES ZU BESTEHEN ODER ZU VERHINDERN, DASS DIESER POLICYBRIEF IN KRAFT TRITT, ODER DIE ANZAHL DER CHECKOUTS ODER DIE LISTEN VON MATERIALIEN ZU VERRINGERN.

Wenn ein Ethik-Officer oder irgend jemand in Unterabteilung 3 von HCO entdeckt, daß dieses Schwerverbrechen vorliegt, muß er es sofort an den HCO Area Secretary (HCO-Gebietssekretär) berichten

Der HCO Area Secretary muß sofort eine gründliche Untersuchung einer jeden einzelnen Person, die dieses Schwerverbrechen angestiftet

haben könnte, anordnen und diese Angelegenheit zum HCO Exec Sec (HCO-Führungssekretär) berichten.

Der HCO Exec Sec muß dann ein Komitee der Beweisaufnahme (Comm Ev) mit den angeklagten Personen als interessierte Parteien einberufen, und er muß unter ihnen anhand der „Nachsichtigkeit“ ihrer Verteidigung, ihres Fallzustandes und anderer Anzeichen den oder die Unterdrücker ausfindig machen.

Das Komitee der Beweisaufnahme muß den gefundenen SP durch eine HCO-Ethik-Order als Unterdrücker erklären und entlassen.

Wenn irgendein Ethik-Officer, Direktor für Inspektionen und Berichte oder HCO Area Secretary von seiten seiner Vorgesetzten hinsichtlich der schnellen Durchsetzung dieses Policybriefes keine Kooperation erhält, muß er den LRH-Kommunikator informieren.

Der LRH-Kommunikator muß dann alle Einzelheiten nach Worldwide (WW) telegrafieren.

Das Ad Council WW muß dann diesen Policybrief schleunigst und um jeden Preis durchsetzen.

Wenn der HCO-Mitarbeiter, der diese Entdeckung macht, auf keine andere Weise bewirken kann, daß Schritte unternommen werden, muß er von außerhalb der Org eine Telexnachricht an den LRH-Kommunikator WW schicken, und sein Aufwand und die dabei entstehenden Kosten werden ihm auf sein Verlangen hin von WW zurückerstattet, und sein Posten wird vollständig geschützt sein.

Wenn das Ad Council WW trotz Versicherungen den Verdacht hat, daß diese Richtlinie in irgendeiner Org nicht vollständig in Kraft ist, muß ein Mitarbeiter des HCOs WW zu der Org geschickt werden, um die Situation zu untersuchen, und kann ermächtigt werden, einen oder beide Führungssekretäre der Org durch ein Comm Ev an Ort und Stelle oder in WW vom Posten zu entfernen.

Es ist entdeckt worden, daß das Versagen, denjenigen, die die Materialien in Orgs anwenden, sternrangige Checkouts auf die Tech- und Qual-HCOBs zu geben, die sich auf die auditierten, gelehrten oder ausgeprüften Stufen und ihre Prozesse und die im Review verwendeten Daten und auf die relevanten Richtlinien anwenden, dazu führt, daß die Statistik der Abschlüsse der Abteilung 4 steil abfällt, das Einkommen rapide abnimmt, die Statistiken durchweg niedrig sind und die Org versagt; und es war im Jahre 1965 der Grund dafür, daß sich Orgs mühsam vorankämpfen mußten - die Leute aus der Öffentlichkeit waren nicht bereit, mehr für die Dienstleistungen zu bezahlen, als sie ihnen wert waren; und da dieser Policybrief nicht angewendet wurde, waren die Dienstleistungen nicht sehr viel wert.

Es wurde festgestellt, daß eine der ersten Aktionen einer unterdrückerischen Person sein wird, der Durchsetzung dieses Policy-

briefes über Checkouts Steine in den Weg zu legen.

Diese Richtlinie gilt, ob ein Auditor mit sternrangigen Checkouts ausgebildet worden ist oder nicht. Staff- und Review-Auditoren und Überwacher haben einen speziellen technischen Status, und man kann dies nicht als doppelt gemachte Ausbildung betrachten.

„Sternrangig“ bedeutet: 100 % perfekt darin, die Materialien zu wissen, zu verstehen, zu demonstrieren und ohne Kommunikationsverzögerung wiederholen zu können.

Der Kommunikator für Qual des Org Exec Secs WW ist die endgültige Autorität für alle Checksheets hinsichtlich dieser Sache, und er ist dafür verantwortlich, sie vorzubereiten und von Zeit zu Zeit zu standardisieren. Aber das Fehlen eines Checksheets vom Kommunikator für Qual des Exec Secs WW hebt keine Bestimmung oder Strafe dieses Policybriefes auf.

Dieser Policybrief wird im vollen Wissen der Tatsache herausgegeben, daß das Fehlen der vollständigen Anwendung dieser Richtlinie der Hauptgrund dafür ist, daß Orgs nicht wachsen, und er beruht auf wirklicher Erfahrung.

Das einzige schwerere Verbrechen, das ich mir vorstellen könnte, wäre, vorzugeben, eine Org zu haben, aber kein technisches Personal in Tech oder Qual zu haben. Das ist ebenfalls unterdrückerisch und wird eine Org zusammenbrechen lassen. Handeln Sie in einem solchen Fall ähnlich wie oben beschrieben.

L. RON HUBBARD

LRH:ml:cdm; Übers.: ST/WR:ivdb
Copyright © 1966, 1980
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm PDK

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. MÄRZ 1966

Führungsabteilung

Allgemeine
Non-Remimeo-Ausgabe
Vorstandsmitglieder
Führungssekretäre
Schreibkräfte von SH

VORSTANDSPROTOKOLLE

Man schreibt Vorstandsprotokolle auf folgende Weise:

1. Verwenden Sie nur Vorstandsbuch-Papier - sehr hochqualitatives weißes Papier im Format 8 x 10 oder 8 1/2 x 10 1/2 Zoll, einseitig beschrieben. [1 engl. Zoll = 2,54 cm.]
2. Verwenden Sie nur eine Schreibmaschine, deren Typen sauber und gleichmäßig in Reihe anschlagen, und verwenden Sie ein gut deckendes schwarzes Farbband für sehr dunkle Schrift.
3. Schreiben Sie über das Protokoll den Namen der Körperschaft.
4. Tippen Sie allgemeine Sitzungspunkte mit doppeltem Zeilenabstand.
5. Rücken Sie den Text am linken Rand weit genug ein, damit das Protokoll in einem Vorstandsbuch aufgenommen werden kann. Wenn der Rand nicht derart eingerückt ist, wird der Einband des Vorstandsbuches die Protokolle verdecken.
6. Rücken Sie einen Beschluß durchgehend um die Einrückung des Absatzanfangs der Kommentare zu allgemeinen Sitzungspunkten ein.
7. Tippen Sie einen Beschluß mit engem Zeilenabstand.
8. Beginnen Sie einen Beschluß mit BESCHLUSS: ganz in Großbuchstaben, und fahren Sie dann normal fort mit Groß- und Kleinbuchstaben.
9. Fangen Sie nicht zu hoch oben auf der Seite an, und hören sie nicht zu tief unten auf.

Dadurch, daß ein Beschluß als Block mit engem Zeilenabstand und durchgehend eingerückt geschrieben ist, heben sich die Beschlüsse von den Berichten über allgemeine Sitzungspunkte ab, die mit doppeltem Zeilenabstand geschrieben sind.

Machen Sie etwa 5 Kopien. Man kann sich weitere Kopien vom Original machen.

Schicken Sie das Original und 2 Kopien an den Rechtsbeauftragten (Legal Officer), um sie im Vorstandsbuch ablegen zu lassen, nachdem sie unterzeichnet sind.

Schicken Sie an jedes Vorstandsmitglied ein Exemplar für seine oder ihre Akten, mit der Kennzeichnung „für Ihre Vorstandsakten“.

L. RON HUBBARD

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

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 30. MÄRZ 1966

Wiedervervielfältigen
Alle Mitarbeiter-Hats
Checksheet für den
Personalstatus II

Alle Abteilungen

Revidierte Wiederherausgabe des
HCO PL vom 15. November 1958

DAS DREI-KÖRBE-SYSTEM

Alle Mitarbeiter, die einen Schreibtisch und einen bestimmten feststehenden Arbeitsplatz innehaben, müssen 3 übereinander angeordnete Körbe haben.

Der oberste Korb, benannt "Eingang", sollte solche Dinge und Mitteilungen enthalten, die noch durchzuschauen sind.

Der mittlere Korb, benannt "In Bearbeitung", sollte solche Dinge enthalten, die durchgeschaut wurden, die aber nicht sofort erledigt werden können.

Der unterste Korb, benannt "Ausgang", sollte solche Dinge enthalten, die gehandhabt worden sind und jetzt wieder für Verteilung in die Kommunikationslinien oder zu den Akten usw. bereit sind.

L. RON HUBBARD

LRH: lb-r. rd; Übers.: . . . /MJ: mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 7. MAI 1966
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 7. MAI 1984

Wiederver-
vielfältigen
LRH-Kommuni-
kator
Führungs-
Sekretäre
Alle Mitar-
beiter

LRH-COMM-NETZWERK-SERIE NR. 20

VOLLMACHT DES LRH-KOMMUNIKATORS

ZUR HERAUSGABEGENEHMIGUNG

Der LRH-Kommunikator in jeder beliebigen Org kann gegen eine jede Instruktion, einen jeden Befehl und eine jede Sec ED von Führungs-Sekretären oder von Sekretären sein Veto einlegen und deren Herausgabe verweigern, wenn sie der Policy oder der Technologie widersprechen.

Im Fall eines solchen Vetos, müssen das Datum und die Absatznummer des HCOBs, Policybriefes oder der früheren Sec ED in dem Veto angegeben sein.

Gemäß dem Fast-Flow-System des Managements kann der LRH-Kommunikator verlangen, daß eine Sec ED, ein Befehl oder eine Instruktion als „OK und nicht gegen die Policy“ bescheinigt wird, bevor er sie genehmigt. Der LRH-Kommunikator braucht die Sec ED, den Befehl oder die Instruktion nicht auf der Grundlage seiner eigenen Nachforschung in der Policy zu genehmigen, sondern kann eine solche Weisung als „genehmigt auf der Grundlage des OKs“ genehmigen.

Falls in einem solchen Falle später festgestellt wird, daß die Sec ED, der Befehl oder die Instruktion im Widerspruch zu Policy oder Technologie stehen, so kann der LRH-Kommunikator die Person oder die Personen, die darüber schriftlich ausgesagt haben, daß die Weisung nicht gegen Policy verstoße, einer FALSCHEN BESCHEINIGUNG anklagen, und er muß diese Angelegenheit an den LRH Comm WW berichten, der seinerseits an den Guardian oder in dessen Abwesenheit an dessen Assistierenden Guardian WW berichten muß, der dann weitere Maßnahmen anordnen mag.

Die Kommunikationslinien eines LRH-Kommunikators zu seiner kontinentalen Org oder zu Weltweit dürfen nicht behindert werden, und eine jegliche Zensur der Linien des LRH-Kommunikators muß in einem sofortigen Komitee der Beweisaufnahme resultieren.

Jeder LRH-Kommunikator in jeder Org hat den Leitenden Direktor auf seiner direkten Kommunikationslinie, soweit die Kommunikation möglich ist, da der Leitende Direktor der höchste Amtsträger seiner Org ist und der Posten des Leitenden Direktors in jeder Führungsabteilung existiert.

Der LRH-Kommunikator kann Instruktionen oder Ratschläge, die mündliche Tech sind und mündliche Verstöße gegen Policy aufheben.

Ein LRH-Kommunikator kann Magazine oder Druckschriften für Werbesendungen zurückweisen, wenn diese nicht der Policy entsprechen.

Ein LRH-Kommunikator kann der Verwendung unautorisierten Materials oder unautorisierter Technologie Einhalt gebieten.

Ein LRH-Kommunikator kann in sein Logbuch für die Befolgung einen jeglichen Policybrief, jedes beliebige HCOB und jede beliebige Sec ED nach seinen eigen Ermessen erneut eintragen. (Es ist klug, dabei als Prioritätspunkte Bulletins und Policybriefe erneut einzutragen, die sich mit Qual, Tech, Werbung und Ethik befassen.)

Wenn ein LRH-Kommunikator eine Abweichung von der Technologie oder von der Policy entdeckt, die als OK bescheinigt worden ist und wenn er diese noch nicht genehmigt hat, so kann er verlangen, daß der Urheber der Sec ED, des Befehls oder der Instruktion, ungeachtet seines Ranges, vom Beauftragten für Personalausbildung Checkouts auf diese und ähnliche Technologie oder Policy erhält.

Es ist eine Tatsache, daß eine Org so weit kommen wird, wie die Scientology funktioniert, und nicht weiter. Die Ethik bringt die Tech rein. Einhaltung der Org-Form und der Policy sorgt dafür, daß die Org in dem Grade expandiert, wie die Scientology funktioniert. Daher liegt der primäre Nachdruck von Seiten des LRH-Kommunikators auf der Qualität der Tech auf der Einhaltung der Ethik, auf der Form der Org und auf der Policy.

Unterabteilung 21 stellt die Org hin. Der Rest der Führungsabteilung sorgt dafür, daß die Org da bleibt und expandiert. Der LRH-Kommunikator muß gewährleisten, daß diese Leute dies tun.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Als offizielle Richtlinie
der Kirche angenommen

von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:lb-r:iw;
Übers.:EJ/LB:ws
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 8. MAI 1966RA
REVIDIERT AM 22. MÄRZ 1978
ERNEUT REVIDIERT UND
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 7. MAI 1984

Wiedervervielfältigen

LRH Comm

Führungs- (Hebt auf: HCO PL 8. Mai 1966R, re-
sekretäre vidiert 22. März 1978, selber Titel.)

(Die Revision dieses PLs vom 22. März 78 wurde
de von jemand anderem geschrieben. Diese Revi-
sion fügte der Ausgabe Text hinzu und nahm den
LRH Comm unrichtigerweise von seinem Hat weg,
dafür zu sorgen, daß Bulletins, Policybriefe
und LRH EDs zur Anwendung gebracht werden. Die-
ser Policybrief, von mir selbst geschrieben,
wird jetzt in seiner ursprünglichen Form neu
herausgegeben.)

LRH-COMM-NETZWERK-SERIE NR. 6

LRH-KOMMUNIKATOR,

KEINE ANDEREN HATS

(Modifiziert frühere Policy)

Jede Org muß einen LRH-Kommunikator haben.

Der LRH-Kommunikator darf keine zusätzlichen Hats außer-
halb der Unterabteilung 21 tragen. Der LRH Comm darf nicht
länger der HCO-Sekretär oder der Sekretär der Abteilung 7
sein.

Der Grund dafür liegt darin, daß Orgs mit Ursprung be-
ginnen und von Ursprung aus expandieren, Unterabt. 21. Wenn
die Linien am Ursprung blockiert sind, kann keine Expansion
stattfinden.

Bauarbeiten und Instandhaltung gehören aus demselben
Grund zu Ursprung, zu Unterabt, 21. Eine Org kann nicht expan-
dieren, ohne daß Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden
und ohne sie zu schützen und sich um sie zu kümmern. Der LRH
Comm darf sich aber nicht persönlich mit dem Bauen und Reini-
gen befassen, sondern darf dies nur überwachen.

Wenn der LRH Comm sein Logbuch führt und sorgfältig dar-
auf achtet, daß Bulletins, Policybriefe und Sec Eds zur An-
wendung gebracht werden, und wenn er dazu neigt, seine ande-
ren Pflichten zu erfüllen, dann wird die Org expandieren.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

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

LRH:CSI:nt:jt:iw; Übers.:HL/WS/LB:lb
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 20. JULI 1966RB
VERBESSERT AM 19. MÄRZ 1968
Wiederver- REVIDIERT AM 12. JULI 1978
vielfältigen ERNEUT REVIDIERT AM 21. DEZEMBER 1978
ERNEUT REVIDIERT AM 24. NOVEMBER 1985

(Dieser Policybrief wurde zweimal von anderen revidiert, die unrichtigerweise Material daraus wegließen. Das zutreffende Material wurde wieder eingesetzt, und der Policybrief wurde völlig auf den neuesten Stand gebracht.)

(Revisionen in dieser Schriftart.)

PERSONAL-STATUS

(Korrigiert alle früheren EDs und Policybriefe)

Die Absicht des Personal-Status-Systems und seine Durchführung erfordern eine Klarstellung wie folgt:

PERSONAL-STATUS NULL

(TEMPORÄR)

1. Der erste Kurs eines neu eingestellten Mitarbeiters ist die Org-Orientierungs-Übung. Dadurch wird die Person als Personal-Status 0 qualifiziert; vorausgesetzt, daß sie persönlich aufwärtsgehende Statistiken hat, ist sie dann für Auditing durch Studenten erwählbar. Wenn ein Mitarbeiter, der Personal-Status 0 hat, eine schriftliche Empfehlung von seinem unmittelbaren Vorgesetzten erlangen kann, so kann er sich beim Personal-Ausbildungsbeauftragten in der Qualifikationsabteilung melden, die Empfehlung diesem geben und die Ausbildungsmaterialien für den vorläufigen Mitarbeiter-Status bekommen. Er kann dann diese Materialien studieren und eine Prüfung in der Qualifikations-Abteilung machen, und wenn er darauf ein Bestanden bekommt, seinen „Personal-Status 1, vorläufig“ erhalten. Fast-Flow-Studenten brauchen keine Prüfung zu machen.

PERSONAL-STATUS EINS

PROVISORISCH

2. Wenn der vorläufige Mitarbeiter seinen Personal-Status 1 hat, so kann er die Materialien für den Personal-Status 2 vom Ausbildungs-Beauftragten für Mitarbeiter bekommen und beginnen, diese zu studieren und Tag für Tag seine Checkouts darauf zu bekommen. Wenn er auf sie alle ein Bestanden bekommen hat, so wird ihm eine schriftliche Prüfung gegeben, und wenn er diese besteht, so erlangt er seinen Personal-Status 2.

PERSONAL-STATUS ZWEI

3. Wenn der Mitarbeiter seinen Personal-Status 2 hat, so kann er sich um die Materialien für Personal-Status 3 bewerben, die Einstufung von Führungskräften, und so weiter hinauf durch die Personal-Status-Stufen.

Das Erlangen eines Führungs-Personal-Status stellt nicht sicher, daß man als Führungskraft ernannt wird, macht einen jedoch erwählbar für eine solche Ernennung.

Die einjährige Dienstzeit zwischen Personal-Status 1 und Personal-Status 2 ist abgeschafft.

Die Mitarbeiter unter Vertrag zu nehmen wird zu dem Zeitpunkt der Einstellung gemacht, vor dem Personal-Status 0.

Studenten und TTC-Mitglieder können Mitarbeiter auditieren, die den Personal-Status 0 haben, unter Vertrag mit der Org stehen und aufwärtsgehende Postenstatistiken haben.

Jemand mit Personal-Status Zwei, wenn er unter Vertrag steht, darf freie Ausbildung und freies Prozessing bis zur Stufe der Ausbildung und des Prozessings erhalten, die von der Org geliefert werden. Er hat Anspruch auf 50% Ermäßigung für weitere Ausbildung und weiteres Prozessing in einer höheren Org. Er hat auch Anspruch auf eine Uniform. Im Falle eines 5-Jahresvertrages kann weitere technische oder administrative Ausbildung nach Ermessen der Org, bei der der Mitarbeiter unter Vertrag steht, auch frei gewährt werden. (Vgl.: HCO PL 12. März 1975, ZUSCHÜSSE FÜR MITARBEITER VERBOTEN FÜR DIE GRADE IN ANDEREN ORGS) Kein niedrigerer Status hat diese Privilegien. Dies gilt für alle Orgs.

Ein Mitarbeiter mit temporärem Personal-Status kann ohne jegliche Ethik-Aktion entlassen, versetzt oder auf einem niedrigeren Posten eingesetzt werden. Eine jede Person, die nach drei Monaten im Personal noch immer einen temporären Status hat, wird entlassen werden.

Ein Mitarbeiter mit Personal-Status 1 muß eine Ethik-Anhörung bekommen haben und muß eines Vergehens oder eines schlimmeren Verstoßes schuldig befunden worden sein, damit er entlassen werden kann, kann jedoch versetzt werden, ohne daß eine Ethik-Anhörung stattgefunden hat.

Ein Mitarbeiter mit Personal-Status 2 muß ein Komitee der Beweisaufnahme erhalten und über jeden vernünftigen Zweifel erhaben für schuldig befunden werden, damit er entlassen werden kann, und muß eine Ethik-Anhörung bekommen, damit er auf einen niedrigeren Posten gesetzt oder versetzt werden kann.

Jemand, der als Stellvertreter oder amtierend auf einem Posten eingesetzt worden ist, kann auf einem niedrigeren Posten eingesetzt werden, ohne daß Ethik-Aktion stattgefunden hat, aber nur bis herab auf den zuletzt bleibend eingenommenen Rang.

Mitarbeiter können ohne Ethik-Aktion um Versetzung oder Herabsetzung auf einen niedrigeren Posten bitten.

STRAFE

Wenn ein Mitarbeiter seinen Vertrag bricht, die Anstellung verläßt oder zu einer höheren Org geht, während der Vertrag nicht abgeschlossen ist, so ist er dann VOLLSTÄNDIGE BEZAHLUNG sämtlicher Kurse und allen Prozessings schuldig, welche er erhalten hat, und zwar zum vollen Preis (nicht bloß 50%), und schuldet sämtliche Transportkosten oder speziellen Aufwendungen, die ihm gezahlt worden sein mögen.

SEC-CHECKS

Sec-Checks sollten jedem neuen Mitarbeiter an einem E-Meter gegeben werden.

Wenn ein Diebstahl oder Verstöße gegen die Sicherheitsregeln aufgetreten sind, sollten die Mitarbeiter einer solchen Überprüfung durch einen Sec-Check zustimmen, und eine solche Zustimmung ist im Anstellungsvertrag mit enthalten.

CHECKOUTS

Jedem Mitarbeiter, der vom Ausbildungsbeauftragten für Mitarbeiter einen Checkout erhält und einen Flunk bekommt, wird gesagt, daß er wieder hingehen und noch etwas mehr studieren soll. Der Punkt, der ausgecheckt wird, wird etwa an der Stelle, wo der Flunk aufgetreten ist, mit einem Datum und Initialen markiert, und wenn der Mitarbeiter erneut zu einer Prüfung innerhalb einer Woche zurückkehrt, so wird der Punkt, der ausgecheckt wird, von der letzten Markierung an ausgecheckt. Aber wenn mehr als eine Woche verstreicht, dann muß wieder der ganze Punkt überprüft werden.

Der Mitarbeiter wird zum Cramming geschickt, wenn seine Flunks beständig sind oder wenn er überhaupt keinen Fortschritt macht.

Vom Ausbildungsbeauftragten für Mitarbeiter wird ein Register in Form eines Ringbuches geführt, welches die Namen der Mitarbeiter enthält, und zwar jeweils ein Mitarbeiter pro Seite.

ORG BOARD

Das Org-Board muß den Status des Mitarbeiters zeigen.

STUFEN HÖHEREN PERSONAL-STATUS

Die Personal-Status-Stufen Drei und darüber werden erworben, indem man Checksheets für die oberen Status-Stufen besteht.

STUDIERN AM ABEND

Mitarbeiter sollten in ihrer Freizeit, nicht während der Arbeitszeit, studieren. Aber sie können während der Arbeitszeit eine Prüfung oder Überprüfung bekommen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

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

LRH:CSI:jc:rd:dr:jk:fa:iw;
Übers.:EJ/LA:j1
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO POLICYBRIEF VOM 21. JULI 1966

Wiederver-
vielfältigen

TECH gegenüber QUAL

Als allgemeine Regel wird festgelegt, daß, außer für den Declare eines Grades eines Zertifikates oder einer Klasse, Tech alles unternehmen soll wozu es in der Lage ist, um Fälle und Studenten in Ordnung zu bringen und nur, wenn es das technische Personal als hoffnungslos erachtet (oder der Student oder PC ist fertig für ein Declare, Zertifikat oder einen Grad) soll der Student oder der PC zu Qual geschickt werden.

„Review flat“ wird gegenwärtig nicht als zwingend notwendig erachtet. Der PC wurde vorher zum D of P und dann zu Qual geschickt, um als sicher zu überprüfen, daß ein „flat Point“ erreicht wurde. Dieser Ablauf ist aufgehoben. Nur wenn entweder der Auditor oder der Fallüberwacher nachprüfen möchte, ob der Prozeß „flat“ ist, wird der PC zum D of P geschickt (nicht noch zusätzlich zu Qual). Wenn ein „flat Point“ anzeigt, daß ein Grad erreicht wurde, ist die normale Aktion, den PC einfach vom Auditor zum Examiner in Qual zu schicken.

Einen PC immer und routinemäßig zur Überprüfung, ob ein Prozeß „flat“ ist, zu schicken, ist wirklich eine Verletzung des Fast Flow Management-Systems. Es werden Dinge überprüft, die in Ordnung sein können.

Falls Review feststellt, daß ein Rehab unvollständig ist, sollte es den PC schnell zu Tech zurückleiten. Als allgemeine Regel gilt, daß Review den PC nur übernimmt und auditiert, wenn Tech es überhaupt nicht schafft.

Der Fallüberwacher sollte Unterlagen der HGC-Auditoren aus denen Patzer und Gewinnen hervorgehen, führen und aufbewahren. Der Fallüberwacher muß ein Retrain eines HGC-Auditoren verlangen, wann immer ein PC bei Review landet, um auditiert zu werden. Ich schicke Auditoren immer für Retrain zum Internetraining, wann immer ich einen PC zum Review schicken muß.

Prozessing ist heutzutage sehr einfach, aber sehr genau. Die Daten sind alle da. Dies sind die einzigen Daten. Fügen Sie keine hinzu. Machen Sie einfach das, was in den HCOBs steht. Es gibt keine Ausnahmefälle.

HGC-Auditoren, die überlaufen, wissen einfach nicht, was eine freie Nadel ist. Sie sollten einen Clear bitten, die Dosen zu halten, damit sie eine sehen können.

Wenn Sie überprüfen, ob ein Prozeß, der zu einer freien Nadel gekommen ist, flat ist, können Sie ihn überlaufen; jeder einzelne, der Auditor, der D of P, der Examiner und Review, der überprüft, ob der Prozeß flat ist, wird einen flat Point jedes Mal verpatzen.

Es ist für den Fallüberwacher eine schwere Unterlassung zu versäumen, das Retrain seiner Auditoren anzuordnen, wenn er einen PC findet, der keine guten Fortschritte macht.

Wenn Tech nicht alle Hebel in Bewegung setzt, sondern jedes Bißchen zu Qual weiterleitet, bedeutet das, Tech zur Unfähigkeit zu erziehen.

Zwei Regeln:

Wenn in Tech alles andere versagt, dann geben Sie es weiter zu Review.

In jeglicher Schwierigkeit, wenn alles andere versagt, machen Sie was Ron sagt.

L. RON HUBBARD

LRH:lb-r.cden; Übers.: MJ/OG:mj
Copyright © 1966, 1981
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm PDK

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 31. JULI 1966

Nicht allgemein
wiedervervielfältigen
HCO-Führungssekr.
Org.-Führungssekr.
HCO-Gebietssekr.

HINWEIS ZU RÜCKERSTATTUNGEN

Es ist WICHTIG, daß jede ausgestellte Beitragsskala und jedes Preisschild den folgenden Hinweis deutlich am unteren Rand aufgeführt hat:

JEDEM UNZUFRIEDENEN STUDENTEN ODER PRECLEAR WERDEN SEINE BEITRÄGE FÜR DIENSTE PROMPT ZURÜCKERSTATTET.

Die vollständige Regelung diesbezüglich ändert sich nicht, außer, daß kein Beitrag für Grad VI oder VII rückerstattet wird, da der Student hier sein eigener Auditor ist und das unter seine eigene Verantwortung fällt, die in einigen Fällen in bestimmter Weise außerhalb unserer Kontrolle liegt.

Die Person, die Rückerstattung fordert, muß eine Garantieerklärung abgeben, daß sie nicht wieder bei irgendeiner Organisation oder irgendeinem Auditor Ausbildung oder Prozessing machen oder in Anspruch nehmen will und selbst später, wenn ihr Status wiederhergestellt ist, sich nicht für die Grade VI und VII einschreiben darf.

Der Grund dafür liegt darin, daß unsere Preisschilder und -Tafeln die Aufmerksamkeit der Presse anziehen, und das Hinzufügen dieser Zeile vermiest ihnen die Story.

Wir erstatten nur den gegenwärtig bezahlten Beitrag, und Organisationen zahlen niemals die Gebühren privater Auditoren zurück, können aber dabei behilflich sein, sie von privaten Auditoren wiederzubekommen.

LASSEN SIE DIESE AKTION NICHT AUS.

Werfen Sie alle Preisschilder weg, die das nicht enthalten oder stempeln oder tippen Sie es darauf, während Sie neue bestellen.

L. RON HUBBARD

LRH: lb-r; Übers.: MJ/VH: mj
Übersetzung genehmigt vom I/A Officer CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 4. AUGUST 1966

Wiederver-
vielfältigen

ETHIK

ABWERTUNG VON CLEARS

Falsche Geschichten zu verbreiten, um Clears abzuwerten, ist ein Schwerverbrechen.

Jede Person, von der festgestellt wird, daß sie verleumderische und üble Aussagen über das angebliche Verhalten von Clears verbreitet, soll augenblicklich vom ersten Ethik-Officer, der von dieser Angelenheit zu hören bekommt, zur unterdrückerischen Person erklärt werden. Die Untersuchung sollte die Form annehmen, daß man bei der Person, die solche Gerüchte verbreitet, nach einem kriminellen Hintergrund sucht.

16 Jahre lang bin ich dieser Art Attacke ausgesetzt gewesen. Nun ist dies von unterdrückerischen Personen auf Clears übertragen worden.

Solche Angriffe entstehen aus dem Schrecken davor, daß irgend jemand besser oder stärker werden könnte. Das ist die grundlegende Motivation eines jeden SPs.

Es war eine schwere Aufgabe, die Fetzen der Zivilisation in eine wissenschaftliche Barbarei zu führen, die als „westliche Kultur“ bekannt ist.

Ganz offensichtlich wird es eine lange Zeit erfordern, um bei dieser Gesellschaft Ethik reinzubekommen. Wir sind bisher nicht hart genug gewesen.

Werden Sie also hart.

L. RON HUBBARD

LRH:lb-r.cden;
Übers. EJ/TG:rg/la
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-POLICYBRIEF VOM 15. AUGUST 1966

Allg. nicht wieder-
vervielfältigen
Gilt für den LRH
Keeper of the
Seals & Signatures WW
ES Comm Dist WW
Org.-Führungssekretäre
Verbreitungssekretäre

INFORMATIONSPAKETE

Es gibt eine Hauptregel, die mit jedem Postversandstück der Verteilungs- oder Verbreitungsabteilung zu tun hat. Sie lautet: INFORMIERE NIEMALS JEMANDEN ÜBER DEN WEG ZUR FREIHEIT, OHNE IHN AUCH DARÜBER ZU INFORMIEREN, WIE UND WO MAN IHN ERHALTEN KANN. Deshalb ist es wichtig, daß bei der Gestaltung von Info-Paketen folgende Punkte strikt befolgt werden:

1. Ein Info-Paket muß verkaufen und die Leute zum Zugreifen veranlassen.
2. Ein Info-Paket sollte ansprechend aussehen und als Blickfang wirken, so daß der Empfänger, wenn er es in die Hand bekommen hat, daran so interessiert ist, daß er den ganzen Inhalt des Pakets lesen wird.
3. Bei einem Info-Paket müssen Text und Anzeigen "sitzen", d. h. es sollte zu der Person, an die es geschickt wird, wirklich kommunizieren und ihrem Realitätsniveau entsprechen.
4. Ein Info-Paket muß ein Buch verkaufen. Das ist wichtig, da dies der Weg ist, wie man zu neuen Namen in seinem C/F kommt. Es ist wichtig, daß das für die Anzeige ausgewählte Buch dem Realitätsniveau der Leute, denen man etwas schickt, entspricht. Zum Beispiel wäre ALLES ÜBER RADIOAKTIVE STRAHLUNG ein geeignetes Buch, das man anhand einer Postversandliste mit Namen von Befürwortern nuklearer Abrüstung verkaufen könnte.
5. Ein Info-Paket besteht nicht einzig und allein aus einer Broschüre. Es ist ein Paket, das mehrere Teile enthält. Es könnte ein kurzer, treffend geschriebener Artikel sein, um das Interesse der Person und ihr Verlangen nach mehr zu wecken, ein Handzettel über ein Buch und ein Buchbestellschein sein. Wenn es eine Postsendung am Ort wäre, könnte man eine Einladungskarte für den PE-Kurs beilegen. So haben Sie also einen Artikel, der das Verlangen nach mehr bewirkt, einen Handzettel über ein Buch, der schildert, wonach sie greifen soll, und einen Buchbestellschein, der ihr zeigt, wo und wie sie in Scientology voranschreiten kann.
6. Der Umfang Ihrer drei Info-Pakete für Postversandlisten muß nicht der gleiche sein, da es keine sichere Schußlinie

gibt, um alle Personen auf dieser Postversandliste anzusprechen; und während das erste Info-Paket eine Person nicht dazu bringen mag, nach mehr zu greifen, kann das zweite oder dritte sie vielleicht dazu veranlassen, nach mehr zu verlangen.

Wenn Info-Pakete zur Genehmigung nach WW geschickt werden, müssen sie von einer Mitteilung begleitet sein, die darüber Aufschluß gibt, an welche Art von Versandliste sie geschickt werden, und jedes Info-Paket muß deutlich gekennzeichnet sein, für welchen Versand (den ersten, zweiten oder dritten) es bestimmt ist.

L. RON HUBBARD

LRH:lb.r.cden; Übers.: CP/MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 16. AUGUST 1966
Ausgabe II

Wiedervervielfältigen
Ethik-Hats
Überwacher des Clearing-
Kurses
Studenten des Clearing-Kurses

DIE SICHERHEIT DES CLEARING-KURSES

Falls irgendein Ethik-Officer einen Bericht erhält, daß ein Student des Clearing-Kurses Dinge betreibt, die ein Hinweis darauf sein könnten, daß dieser Student ein mögliches Risiko hinsichtlich der Sicherheit der Clearing-Kurs-Materialien ist, muß der Ethik-Officer sofort dem Überwacher des Clearing-Kurses in Saint Hill eine telegraphische Nachricht senden, in der er ihm kurze Details angibt, und er muß dann die vollständigen Details sofort per Luftpost nachsenden.

Jegliche Art von Squirrel-Aktivität, Kontakt mit einer zum SP erklärten Person oder einer unterdrückerischen Gruppe, Entheta über oder eine Enturbation von Scientology-Organisationen, oder ein Unterlassen, sich beim lokalen Ethik-Officer zu melden oder mit ihm Kommunikation aufzunehmen, wenn dies verlangt wird - dies alles sind Verdachtsgründe. Erhält man unaufgefordert Postsendungen von einer unterdrückerischen Gruppe, so ist dies kein Verdachtsgrund, insbesondere wenn die Sendungen ungelesen dem Ethik-Officer gegeben werden.

Wenn der Überwacher des Clearing-Kurses einen solchen Bericht erhält, telegraphiert er sofort dem Ethik-Officer, daß er die Materialien über den Studenten zusammentragen und nach Saint Hill schicken soll. Der Ethik-Officer kann einer anderen Person, die für den Umgang mit solchen Materialien qualifiziert ist, diese Aufgabe übertragen, aber er muß unmittelbar Folge leisten.

Mittlerweile wird eine vollständige Untersuchung der Anschuldigungen gegen den Clearing-Kurs-Studenten gemacht und schnell abgeschlossen. Die Untersuchungsergebnisse werden per Luftpost an den Überwacher des Clearing-Kurses berichtet.

Falls sich herausstellt, daß die Anschuldigungen vollkommen unwahr sind, wird die Person, die sie gemacht hat, ernsten Ethik-Aktionen unterworfen, da sie die Auditing-Zeit eines Clearing-Kurs-Studenten verschwendet und ihn auf dem Weg zu Clear verlangsamt hat.

L. RON HUBBARD

LRH:ec.bh; Übers.:ST/WR:ivdb
Copyright © 1966, 1980
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 12. OKTOBER 1966
AUSGABE IV

Wiedervervielfältigen
Tech-Hats
Qual-Hats
Studenten

PRÜFUNGEN

Ein Student darf mit niemandem außerhalb der Qualifikationsabteilung über irgendeine Prüfung sprechen. Anderen Studenten Auskunft über eine Prüfung zu geben, um sie zu unterstützen, zeigt ein verfehltes Verstehen von Hilfe. Ein Student sollte eine Prüfung auf der Grundlage bestehen, daß er die Daten wirklich weiß und anwenden kann, nicht auf der Grundlage, daß er die Prüfung kennt und bestehen kann. Nur wenn ein Student fähig ist, die Daten zu kennen und anzuwenden, kann er auf irgendeiner Stufe ein tüchtiger Auditor werden.

Deshalb dürfen Studenten Prüfungen nicht mit anderen Studenten besprechen - aus welchem Grund auch immer.

Darüber hinaus dürfen Studenten, die eine Prüfung oder irgendeine Frage darin nicht bestehen, dieses Versagen oder Gründe dafür nicht mit irgend jemand anderem als dem Personal der Qualifikationsabteilung besprechen. Diese Vorschrift umfaßt nicht nur andere Studenten, sondern auch Kursüberwacher. Angaben über das Nichtbestehen von Prüfungen werden von der Qualifikationsabteilung zur Technischen Abteilung geleitet, da ein Student, der die Daten nicht gut genug kennt, Dev-T verursachen kann, indem er beim Kursüberwacher falsche Angaben über den Grund des Nichtbestehens der Prüfung macht.

Jeder Student, der das Gefühl hat, bei einer Prüfung ungerichterweise durchgefallen zu sein, kann diese Angelegenheit an die Ethik-Sektion berichten. Das ist der richtige Weg, wenn der Student irgendeine Beschwerde bezüglich einer Prüfung hat, falls das Ergebnis - nachdem es mit der Qualifikationsabteilung besprochen wurde - immer noch inkorrekt erscheint.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:rd:cden; Übers.:GS/EJ:1b
Copyright © 1966, 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 3. NOVEMBER 1966

Wiedervervielfältigen

ADMIN.-KNOWHOW
FÜHRUNGSQUALITÄTEN

Führungsqualitäten sind eines der am wenigsten verstandenen Dinge in den Wörterbüchern der Menschheit. Sie beruhen jedoch fast ausschließlich auf der Fähigkeit, Anweisungen zu geben und durchzusetzen.

Anweisungen sind notwendig, um eine Koordination von Funktionen oder Aktivitäten zu erzielen. Ohne Anweisungen könnte es Nichtübereinstimmung und Verwirrung geben.

In einer Organisation arbeiten mehr als eine Person. Wenn sie vergleichbaren Rang und verschiedene Zielsetzungen (Hats) haben, können sie in Abwesenheit eines Planes oder einer Anweisung leicht miteinander in Konflikt geraten und zu Nichtübereinstimmung kommen. Daher gibt es ohne Anweisungen, Pläne und Programme keine Organisation. Man hat eine Gruppe von Individuen. Aus früheren Policybriefen können wir ersehen, daß eine Gruppe, die sich nur aus Individuen zusammensetzt, nicht expandieren kann und klein bleiben wird.

Seltsamerweise wird sich eine solche Gruppe auch nicht wohl fühlen. Sie wird wenig Affinität zur Öffentlichkeit und in sich selbst haben, und wenn Sie das Dreieck Affinität-Realität-Kommunikation kennen, werden Sie sich im klaren darüber sein, daß alle drei Punkte abnehmen, wenn einer abnimmt. Da Übereinstimmung die Grundlage von Realität ist, werden Sie sehen, daß sich in einer Gruppe von Individuen die einzelnen Gruppenmitglieder in gegenseitiger Nichtübereinstimmung befinden und wenig Realität darüber haben, was sie gerade tun oder was zu planen sei, und selbst darüber, was zu tun ist.

Die meisten Leute verwechseln straffe Führung mit scharfer Führung. In Wirklichkeit hat Schärfe damit nichts zu tun. Das richtige Wort ist Bestimmtheit.

Wenn eine Gruppe von jemandem geleitet wird, dessen Programme und Anweisungen ein hohes Maß an Bestimmtheit beinhalten, besteht die Möglichkeit, daß die Mitglieder der Gruppe zu gegenseitiger Übereinstimmung gelangen. Und damit nimmt ihre Affinität zu, und dasselbe gilt für ihre Kommunikation und Realität.

Deshalb wird eine Gruppe eine Gruppe von Individuen bleiben, durch keine Übereinstimmung miteinander verbunden, und sie wird wenig bewirken und klein bleiben oder zumindest nicht expandieren, wenn keine Anweisungen gegeben werden.

Hans, der im gleichen Rang wie Peter ist, kann Peter keine Anweisungen geben. Dasselbe gibt umgekehrt. Folglich gibt es keinerlei Anweisungen zwischen ihnen. Es gibt gelegentliche Übereinstimmungen, da sie aber verschiedene Posten haben, neigen sie in beträchtlichem Maße zu Nichtübereinstimmungen bezüglich dessen, was wichtig ist.

Eine Person, die sowohl über Hans als auch über Peter steht, kann beiden eine Anweisung geben, und diese wird zur Grundlage einer Übereinstimmung.

Es ist nicht einmal notwendig, daß Hans oder Peter die Anweisung gefällt. Wenn sie sie befolgen, stimmen sie folglich darin „überein“, und wenn sie Übereinstimmung darin haben, werden sie auch Realität

und Kommunikation darüber erreichen.

Selbst schlecht durchdachte und wütend gegebene Anweisungen sind für die Gruppe besser als überhaupt keine Anweisungen, solange sie ausgegeben und durchgesetzt werden. Derartige Anweisungen sind jedoch das untere Ende der Skala.

Wenn eine Gruppe gedeihen und expandieren möchte, braucht sie Anweisungen, die mit Bestimmtheit gegeben und durchgesetzt werden und die ohne Mißemotion und zum Zwecke einer sichtbaren Ausführung erteilt werden.

Die Gruppe hat viele „nette Kerle“. Das läßt sie nicht erfolgreich sein.

Die Gruppe ist voller Pläne. Das läßt sie nicht erfolgreich sein.

Was sie braucht, sind Anweisungen, die mit Bestimmtheit gegeben und von einer bekannten Ausführung gefolgt werden. Es kann viele Hindernisse für diese Ausführung geben, aber die Gruppe wird funktionieren.

Diese Fähigkeit, die Gruppe zu handhaben und sie gedeihen und expandieren zu lassen, bezeichnen wir mit „Führungsqualitäten“ und anderen unklaren Begriffen.

In letzter Analyse bestehen alle Führungsqualitäten darin, daß man die Anweisungen gibt, um das Programm durchzuführen, und daß man darauf achtet, daß sie befolgt werden.

Man kann mehr daraus machen, indem man allgemeine Übereinstimmung über das Wie, Warum und Was der Programme erhält. Um sie aber aufrechtzuerhalten, sind Anweisungen und ein Akzeptieren oder die Durchsetzung dieser Anweisungen notwendig. Ansonsten wird die Gruppe früher oder später auseinanderfallen.

Anweisungen, die mit Bestimmtheit gegeben werden und sich auf Programme beziehen, die sich durch Bestimmtheit auszeichnen, verursachen unvermeidlich Expansion.

Man erreicht keine Expansion damit, daß man weise oder ein netter Kerl ist oder die Leute einen mögen. Die Leute in der Gruppe mögen fröhlich sein - aber erreichen sie als Gruppe irgend etwas?

Die ganze Sache läuft auf folgendes hinaus:

Anweisungen, die mit Bestimmtheit gegeben werden, und das Akzeptieren oder die Durchsetzung dieser Anweisungen, die sich auf bekannte Programme beziehen, führen zu Gedeihen und Expansion.

Keine oder schwache Anweisungen führen zu Stagnation und Zusammenbruch.

Die ideale Szene besteht darin, daß man Programme hat, mit denen die gesamte Gruppe oder die Mehrheit der Gruppe vollständig übereinstimmt, und daraufhin diese Programme mittels Anweisungen, die mit Bestimmtheit erteilt werden, vorantreibt und ihre Befolgung erreicht, indem sie akzeptiert werden oder indem man sie durchsetzt.

Ungeachtet der Begeisterung, die für ein Programm besteht, wird es letztlich jedoch scheitern, wenn keine Person oder kein Verwaltungskörper da ist, der Anweisungen gibt und durchsetzt, um das Programm durchzuführen.

Auf diese Weise erhalten wir die Indikatoren einer sehr schlechten Führungskraft, deren Gruppe auseinanderfallen und scheitern wird, ganz gleich, wie vergnügt sie unter der Leitung dieser Führungskraft ist.

Schlechte Führer:

1. geben keine oder schwache Anweisungen aus,
2. erhalten keine Befolgung und setzen sie nicht durch.

Schlechte Führungsqualitäten bestehen nicht aus „schlechter Laune“ oder „Sadismus“ oder einem der vielen anderen Dinge, die der Mensch als schlechte Führungsqualitäten beschrieb. Es handelt sich einfach darum, daß keine oder schwache Anweisungen gegeben werden und Befolgung nicht durchgesetzt wird.

Leute mit guten Führungsqualitäten:

1. arbeiten auf Programmen, die nicht unbeliebt sind,
2. geben mit Bestimmtheit Anweisungen und
3. erhalten deren Befolgung oder setzen sie durch.

Diese Tatsachen treffen für einen Verwaltungskörper ebenso zu wie für eine einzelne Person.

Ein typisches Beispiel für einen schlechten Verwaltungskörper sind, zumindest im gegenwärtigen Stadium ihres Aufbaus, die Vereinten Nationen. Diese Leute haben großartige Ideen darüber, um wieviel besser die Menschheit vielleicht sein sollte, aber

1. geben sie ein konfuses Gewäsch von Anweisungen aus, wenn sie überhaupt welche ausgeben, und
2. geben sie Anweisungen aus, deren Befolgung sie nur zum Teil oder gar nicht erhalten können.

Beachten Sie auch, daß sie zahlungsunfähig und in sich zerstritten sind und daß sie nicht das geringste bezüglich ihres primären Programmes, der Verhinderung von Krieg, erreicht haben.

Wie auch immer diese Dinge zustande kommen, sie sind nichtsdestoweniger wahr. Es ist ein äußerst schwacher Verwaltungskörper, und es ist sehr viel wahrscheinlicher, daß er verschwindet, als daß er expandiert.

Sie können sich vollständig darauf verlassen, daß die Statistiken einer Führungskraft oder eines Verwaltungskörpers, der nicht an nicht unbeliebten Programmen festhält, der Anweisungen nicht mit Bestimmtheit ausgibt und keine Befolgung erhält oder durchsetzt, nach unten gehen werden.

Und Sie können sicher sein, daß die Statistiken einer Führungskraft oder eines Verwaltungskörpers, der nicht unbeliebte Programme formuliert oder daran festhält, der Anweisungen mit Bestimmtheit ausgibt und ihre Befolgung erhält oder energisch durchsetzt, nach oben gehen werden.

Weisheit? Beliebtheit? Diese Dinge haben unglücklicherweise wenig oder nichts mit der Sache zu tun.

Der Weg, Statistiken zu haben, die nach oben gehen, der Weg zu einer gedeihenden und glücklichen Gruppe ist nicht schwierig. Er ist weitaus einfacher, als der Mensch es sich jemals vorgestellt hat.

LRH:jp:rd; Übers.: KF/MJ:kf

Copyright © 1966, 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 6. NOVEMBER 1966R
AUSGABE I
REVIDIERT AM 9. NOVEMBER 1979
(Revisionen in Schreibschrift)

Wiedervervielfältigen

ADMIN.-KNOWHOW
STATISTIKINTERPRETATION
STATISTIKANALYSE

Ref.: HCO PL 9. Nov. 79 DIE KORREKTE BESTIMMUNG EINES STATISTIKTRENDS
HCO PL 3. Okt. 70R STATISTIKINTERPRETATION
Rev. 9.11.79
HCO PL 6. März 66 II STATISTIKKURVEN, DIE BERRECHNUNG DES MASSSTABS
HCO PL 5. Mai 71R II DAS LESEN VON STATISTIKEN
Rev. 9.11.79

Dieser Policybrief ist revidiert worden, um die korrekte Methode des Ablesens von Statistiktrends in den Abschnitten „Arbeitsrückstände“ und „Die gefährliche Statistik“ vollständig zu klären und die wichtigsten Policybriefe über das Lesen von Statistiken und Statistiktrends als Bezugsmaterialien anzugeben.

Es ist wahrscheinlich gut bekannt, wie man Statistiken aufzeichnet. Die Bedeutung von Statistiken, nachdem sie aufgezeichnet sind, ist jedoch ein anderes Thema, und es sollte Führungskräften gut bekannt sein.

Die Dinge sind, was Statistiken anbetrifft, nicht immer, was sie zu sein scheinen.

ARBEITSRÜCKSTÄNDE

Aufgearbeitete Arbeitsrückstände ergeben eine Statistik, die in die Höhe schießt und sofort steil abfällt. Wenn eine Führungskraft den plötzlichen Anstieg als Affluence und den steilen Abfall als Emergency bezeichnet, so ist dies ein Fehler.

Wo Sie ein steil ansteigendes und abfallendes Verhalten einer Statistik sehen, die sich auf etwas bezieht, bei dem Arbeitsrückstände auftreten können, so können Sie sehr sicher sein, daß es sich auch darum handelt.

Die betreffende Aktivität arbeitet sporadisch und ist gewöhnlich nur gelegentlich besetzt.

Lange Zeit wird nichts gemacht oder gezählt; dann plötzlich wird die Statistik eines ganzen Monats in einer Woche gezählt.

Seien Sie sich also im klaren darüber, wenn Sie eine dieser Statistiken sehen, daß dieser eine steile Anstieg durch die kleineren Anstiege und die Tiefpunkte ausgeglichen wird. Sie müssen mit dem Auge den Durchschnitt der Höhen und Tiefen feststellen und den Trend der gesamten Statistik bestimmen.

STATISTIKEN, DIE URSÄCHLICH ZU MACHEN SIND

Wenn Sie eine Reihe von Statistiken verschiedener Art oder verschiedener Aktivitäten hernehmen, können Sie stets eine oder mehrere finden, die nicht „mit Glück“ gemacht werden, sondern direkt von der Organisation oder einem Teil der Organisation verursacht werden können.

Beispiele sind „Briefe raus“ und „Abschlüsse“.

Abteilungshauptstatistiken. Was auch immer passiert - die Organisation selbst kann sie verbessern, da sie nur von der Organisation und nicht vom „Schicksal“ abhängen.

Wenn Sie also sehen, daß die Abteilungshauptstatistiken seit zwei, drei Wochen im allgemeinen unten sind oder nach unten gehen, und noch zeichnet sich in der gegenwärtigen Woche kein beginnender Anstieg der Statistiken von „Briefen raus“ und „Abschlüssen“ ab, so wissen Sie, daß das Management der Organisation wahrscheinlich untätig ist oder darum bittet, des Postens enthoben zu werden. Denn wenn diese Leute sahen, daß die gesamten Statistiken nach unten gingen, hätten Sie sich unter anderem auf die „Briefe raus“ und die „Abschlüsse“ stürzen sollen. Das wäre das Mindeste gewesen, was sie hätten tun können. Diese Statistiken kann man raufbekommen.

Bei einer Reihe von Statistiken gibt es somit immer Statistiken, die man unabhängig vom Rest raufbekommen kann. Und wenn diese nicht oben sind, wissen Sie das Schlimmste - es ist kein Management da.

EINSCHREIBUNGEN GEGENÜBER ABSCHLÜSSEN

Wenn Sie sehen, daß die Statistik der „Abschlüsse“ raufgeht und die Statistik der „Einschreibungen“ fällt, wissen Sie sofort, daß mit dem Wiederabzeichnungsverfahren etwas nicht stimmt.

Leute, die etwas abschließen, erhalten ihr Zertifikat nicht beim Registrar, sondern es wird ihnen von der Unterabteilung für Zertifikate und Auszeichnungen oder bei Massenzusammenkünften ausgehändigt. Oder auf irgendeine andere Art und Weise wird nicht für Wiederabzeichnungen gesorgt.

Somit gehen die 40 bis 60% Wiederabzeichnungen verloren.

Es bedeutet auch - wenn es über längere Zeit hinweg der Fall ist -, daß schlechte Technologie vorhanden ist, da spärliche Mund-zu-Mund-Werbung gemacht wird.

Schauen Sie sich in einem solchen Fall eine dritte Statistik an - die Einziehungen der Qualifikationsabteilung. Wenn sie dürftig sind oder sehr, sehr hoch, können Sie sicher sein, daß der Mangel an Einschreibungen durch schlechte Technologie verursacht wird.

Eine sehr hohe Statistik der Einziehungen der Qualifikationsabt. und eine niedrige Statistik von Einschreibungen stellen der Technischen Abteilung ein schreckliches Zeugnis aus. Die Bruttoeinnahmen werden früher oder später zusammenbrechen, da die Dienstleistungen der Technischen Abt. einfach nicht gut sind.

VERGLEICH VON STATISTIKEN

Damit erhalten Sie die Idee. Statistiken werden miteinander verglichen.

Eine Statistik stellt den Unterschied zwischen zwei oder mehreren Zeitabschnitten dar; somit ist sie stets in sich vergleichbar.

Auch zwei verschiedene Statistiken sind vergleichbar - wie es im obigen Beispiel der Fall ist.

VORAUSSAGE

Sie können voraussagen, was in ferner Zukunft geschehen wird, indem Sie mit Statistiken arbeiten.

Hohe Buchverkäufe bedeuten nachfolgenden Wohlstand. Niedrige Buchverkäufe bedeuten nachfolgenden Notstand auf der ganzen Linie.

Hohe Bruttoeinnahmen und wenige Abschlüsse bedeuten nachfolgende Schwierigkeiten, da die Organisation nicht liefert sondern „Arbeitsrückstände“ an Studenten und PCs anhäuft, indem sie einfach keine Resultate erzielt. Sollte dies lange genug fortgeführt werden, so bedeutet es schließlich lokale und legale Schwierigkeiten.

Eine niedrige Statistik von FSM-Provisionen mag nur bedeuten, daß es kein FSM-Programm gibt. Wenn es aber ein FSM-Programm gibt, kann es schlechte Technologie bedeuten. Somit werden wenige Abschlüsse und geringe Einziehungen der Qualifikationabt. einen nachfolgenden Zusammenbruch der FSM-Statistik bedeuten; dies auch deshalb, weil das Gebiet der FMSs selbst mit gescheiterten Fällen verhunzt ist.

Hohe Statistiken von Buchverkäufen, Briefen raus, der Technischen und Qualifikationsabt. bedeuten, daß die Statistik der Bruttoeinnahmen bald steigen wird. Wenn sie niedrig sind, bedeutet es, daß die Bruttoeinnahmen sinken werden.

Die Statistiken von offenen Rechnungen und verfügbarem Bargeld werden anhand des Abstands zwischen den beiden Linien gelesen. Wenn sich der Abstand verringert, verbessern sich die Dinge; wenn er größer wird, verschlechtern sie sich. Wenn sie weit auseinander sind und lange Zeit nicht beieinander lagen - wobei die Kurve für Bargeld die untere ist -, ist das Management gefährlich und überhaupt nicht wachsam.

DIE GEFÄHRLICHE STATISTIK

Wenn eine Reihe von Statistiken durchwegs fallende Trendlinien aufweist, haben Sie eine gefährliche Situation vor sich.

Ein Trend ist eine Neigung oder Tendenz bezüglich eines allgemeinen Verlaufs oder einer allgemeinen Richtung. Daher würde man sich die Statistikwerte mehrerer Wochen ansehen, um den Trend zu bestimmen.

Um den Statistiktrend abzulesen, muß man mit dem Auge den Durchschnitt der Höhen und Tiefen der Statistikkurve über einen bestimmten Zeitraum hinweg bestimmen. Es wird mit dem Auge gemacht. Es gibt kein internes System von Linien, das man einzeichnen und sich zu Hilfe nehmen könnte. Man lehnt sich zurück und sieht sich das Statistikverhalten als Ganzes an; und es gibt ein definitives Ansteigen oder Abfallen, das man dadurch feststellen kann. Das ist der Stati-

stiktrend.

Wenn alle diese Statistikrends oder die meisten davon nach unten gehen, ist das Management inaktiv.

FALSCHER ADDIERUNGEN

Wenn eine kontinentale Organisation ihre eigenen Statistiken in den addierten Statistiken von Gebietsorganisationen miteinschließt, kann sie ein völlig falsches Bild erhalten.

Ihre eigenen Statistiken verdecken die Statistiken von Gebietsorganisationen, die vielleicht dabei sind, zugrunde zu gehen.

Daher können Sie eine völlig falsche Vorstellung erhalten, wenn Sie eine große Funktion mit einer Menge von kleinen Funktionen in einer addierten Statistik zusammenfassen.

Zeichnen Sie daher große Funktionen gesondert auf, und halten Sie sie getrennt von kleinen Funktionen derselben Kategorie.

Die Statistiken der kontinentalen Organisation sollten nicht Teil der Statistiken der kontinentalen Führungsabteilung sein. In ähnlicher Weise sollten die Statistiken von SH nicht Teil der Statistiken von WW sein.

Eine addierte Statistik bedeutet natürlich, daß Sie dieselben Statistiken verschiedener Funktionen hernehmen, um sie zu einer Statistik zusammenzuaddieren. Wird eine sehr große Funktion einer addierten Statistik hinzugefügt, können somit schlechte Situationen verborgen werden. Ebenso kann dadurch ein vollständig inaktives übergeordnetes Management verborgen werden, da die große Funktion unter ihrem eigenen Management überaus wachsam und kompetent sein mag, das übergeordnete Management jedoch durch diese eine funktionierende Aktivität in seiner Sicht behindert ist, während alle anderen außer dieser großen Aktivität vielleicht dabei sind zusammenzubrechen.

DER GRÖSSTE FEHLER

Den einen großen, schrecklichen Fehler, den eine Führungskraft beim Lesen von Statistiken und im Management nach Statistiken machen kann, besteht darin, nachsichtig bezüglich Statistiken zu sein. Man nennt das **EINE STATISTIK RECHTFERTIGEN**. Dies ist der einzige wirklich große Fehler bei der Statistikinterpretation durch Führungskräfte und die eine Sache, die eine Organisation in Stücke reißen wird.

Man sieht eine Statistik nach unten gehen und sagt: „Nun ja, natürlich, das ist“ Und in dem Moment ist es passiert.

Ich habe gesehen, wie eine ganze Organisation eine zusammengebrochene Statistik von Abschlüssen buchstäblich monatelang tolerierte, da alle „wußten, daß dieser neue Prozeß nicht gut funktionierte“. Der Technische Sekretär hatte diese Statistik **GERECHTFERTIGT**. Die Organisation nahm es ihm ab. Niemand dachte daran, es in Frage zu stellen. Als darauf hingewiesen wurde, daß der vorhergehende Technische Sekretär mit denselben Prozessen eine fort-

während hohe Statistik hatte, und nach einem Unterdrücker gesucht wurde, stellte sich heraus, daß es der Technische Sekretär war!

RECHTFERTIGEN Sie niemals, weshalb eine Statistik unten bleibt, und seien Sie niemals nachsichtig damit. Eine Statistik, die unten ist, ist einfach eine Statistik, die unten ist; und irgend jemand macht Murks. Die einzige Erklärung, die überhaupt zulässig ist, lautet: „Was wurde verändert, kurz bevor sie fiel? Gut. Mach das schnell rückgängig!“ Wenn eine Statistik unten ist, kann und muß sie hoch gehen. „Was haben wir die letzten Male jeweils gemacht, kurz bevor die Statistik raufging? Gut. Mach das!“

Man rechtfertigt eine Statistik, wenn man sagt: „Nun, die Statistiken sind im Dezember immer unten - wegen Weihnachten.“ Dadurch gehen sie nicht hoch, dadurch wird nicht einmal gesagt, weshalb sie wirklich unten sind!

Und denken Sie nicht, Sie wüßten, weshalb eine Statistik unten ist, ohne eine gründliche Untersuchung durchgeführt zu haben. Wenn sie nicht oben bleibt oder weiterhin unten bleibt, dann wüßte man es nicht. Es ist eine sehr eingehende Untersuchung an Ort und Stelle der Arbeit notwendig, um herauszufinden, weshalb eine Statistik plötzlich stieg oder weshalb sie fiel.

Vorgegebenes Wissen hierüber kann sehr gefährlich sein. „Die Statistik bleibt oben, weil wir das XY-Informationspaket raus-schicken.“ - Dies könnte als vorschnelles Urteil zur Folge haben, daß der Disseminationssekretär, der mit seinen Fragebögen die wirkliche Ursache war, seine Aktionen verändert. Und die Statistiken fallen plötzlich, obwohl keine Änderung bezüglich Informationspaketen geschah.

GEWICHTIGE GRÜNDE

Statistiken fallen oder steigen nicht aus winzigen, verborgenen, schwer auffindbaren Gründen. Wie im Auditing sind auch hier die Fehler stets GROSS.

Die Buchverkäufe sinken. Die Leute entwerfen neue Handzettel für Bücher, sie stellen Geld für Schaufenster bereit und versuchen wie verrückt, die Statistik hochzubekommen. Und dann entdeckt man schlußendlich den wirklichen Grund. Der Buchladen ist die ganze Zeit geschlossen.

Ein gewichtiger Grund, weshalb Statistiken fallen, besteht darin, daß niemand da ist. Entweder hat die betreffende Führungskraft zwei Hats und ist zu beschäftigt mit dem anderen Hat, oder der Bursche kommt einfach nicht zur Arbeit.

FESTHÄNGENDE STATISTIKEN

Schlechte Statistiken, die allen Anstrengungen widerstehen, sie zu verbessern, werden gemacht. Sie kommen nicht einfach so zustande.

Eine festhängende Statistik ist eine Statistik, die nicht steigt, ganz gleich, was man auch unternimmt.

Eine solche Statistik wird gemacht. Es ist keine Sache der Unterlassung. Es ist eine Sache, die mit Aktion zu tun hat.

Wenn man gewaltige Anstrengungen unternimmt, um eine Statistik hochzubekommen, und sie geht einfach nicht hoch, so muß es eine versteckte Gegenabsicht geben, sie unten zu halten.

Normalerweise können Sie diese Gegenanstrengung herausfinden, indem Sie den Bereich lokalisieren, in dem die meisten Nichtbefolgungen von Anweisungen auftreten. Das ist die Person, die hart daran arbeitet, Statistiken unteenzuhalten.

In diesem Fall ist es nicht Faulheit, woran es liegt. Es geht um Gegenaktionen.

Ich habe nie eine Organisation, Abteilung oder Sektion gesehen, die eine festhängende Statistik hatte und diese Statistik nicht aktiv nach unten drückte.

Solche Bereiche sind nicht untätig. Sie tun ihre Arbeit nicht. Sie tun stets irgend etwas anderes. Und dieses andere kann Ihnen plötzlich ins Gesicht schlagen.

Nehmen Sie sich also vor einer festhängenden Statistik in acht. Finden Sie den Bereich von Nichtbefolgung heraus, und reorganisieren Sie das Personal, oder sie werden als Führungskraft bald in wirkliche Schwierigkeiten geraten, die aus dieser Gegend kommen.

Diejenigen Dinge, die plötzlich aus Ihrem Eingangskorb ragten - alle Fallstricke und Fußangeln - zeigten sich nach lange Zeit festhängenden Statistiken dieses Bereichs.

Der Kummer von heute war vor Monaten an Ihren Statistiken ersichtlich.

ZUSAMMENFASSUNG

Die einfachen Höhen und Tiefen von Statistiken bedeuten wenig, solange sie nicht über einen Zeitabschnitt hinweg beobachtet oder mit anderen Statistiken innerhalb derselben Aktivität verglichen wurden.

Man sollte wissen, wie man Statistiken liest, was sie bedeuten und weshalb sie sich in dieser Art und Weise verhalten, so daß man frühzeitig Aktionen unternehmen kann.

Werden Sie niemals nachsichtig mit Statistiken. Der einzige Grund, weshalb eine Statistik oder ihr Trend unten ist, besteht darin, daß sie unten ist. Was zu tun ist, ist, sie hoch zu bekommen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO

37, Fitzroy Street, London, W.1.

HCO-VERWALTUNGSBRIEF VOM 23. NOVEMBER 1966
HCO/UNTERABTEILUNG FÜR WEITERLEITUNG

ROUTING FORM HCO. ABT. 1

Ausgabe durch den
Personal-Kontroll-
beauftragten
(Personal Control
Officer)

AUSSCHEIDEN EINES MITARBEITERS

INITIALEN NUR IN
DIESER SPALTE

1. Der Personal-Kontrollbeauftragte, Unterabt. 1, trägt folgendes ein:

Name des Mitarbeiters _____

Posten _____

Adresse _____

Tel. _____

Der Personal-Kontrollbeauftragte hat ein Interview durchgeführt und in Erfahrung gebracht, warum der Mitarbeiter ausscheidet: _____

Der Personal-Kontrollbeauftragte leitet den Mitarbeiter weiter zum Review-Beauftragten für Mitarbeiter (Staff Review Officer).

(Initialien des Personal-Kontrollbeauftragten.)

2. Der Review-Beauftragte für Mitarbeiter, Unterabt. 14, führt eine gründliche Review-Handhabung durch und schreibt auf, was er gefunden hat: _____

Der Review-Beauftragte für Mitarbeiter zeichnet mit seinen Initialen ab und leitet den Mitarbeiter zu Ethik weiter.

(Initialien des Review-Beauftragten für Mitarbeiter.)

3. Der Ethikbeauftragte führt eine Überprüfung durch, um dafür zu sorgen, daß mit dem Mitarbeiter in bezug auf Ethik alles klar ist und führt eine entsprechende Handhabung durch. Der Ethikbeauftragte schreibt im folgenden eine Zusammenfassung der Ergebnisse: _____

(Der Ethikbeauftragte zeichnet mit seinen Initialien ab und leitet den Mitarbeiter an den Personal-Kontrollbeauftragten weiter.)

4. Der Personal-Kontrollbeauftragte, Unterabt. 1, bestätigt mit seinen Initialien, daß er sein Austrittsgesuch als Mitarbeiter genehmigt/ nicht genehmigt hat. (Falls er es nicht genehmigt hat, bringt er den Mitarbeiter auf Posten zurück und ordnet er dieses Formular in die Personalakte des Mitarbeiters ein.)

(Initialien des Personal-Kontrollbeauftragten, der dieses Formular an den Leiter der Unterabt. weiterleitet, der der ausscheidende Mitarbeiter angehört.)

5. Der Unterabt.-Leiter bestätigt mit seinen Initialien, daß er dem Mitarbeiter eine Time-Machine-Anweisung gegeben hat, seine(n) Hat(s) niederzuschreiben, Arbeitsrückstände seines Postens aufzuarbeiten und eine Materialbestandsliste von allem MEST zu schreiben, der zu seinem/seinen Hat(s) gehört.

(Initialien des Leiters der Unterabt., der den Mitarbeiter zum Hat-Beauftragten (Hats Officer) weiterleitet.)

6. Der Hat-Beauftragte, Unterabt. 1, zeichnet mit seinen Initialien ab, daß er alle Hat-Akten, Mitarbeiter-Akten und technische Akten plus 3 Kopien der Hat-Niederschrift(en) erhalten hat.

(Initialien des Hat-Beauftragten, der den Mitarbeiter zur Lohnbuchhaltung weiterleitet.)

7. Der Lohnbuchhalter, Unterabt.8, zeichnet mit seinen Initialien ab, daß er Lohnsteuerkarte und Sozialversicherungsschein ausgefüllt und mit Stempel versehen und dem Mitarbeiter sein restliches Gehalt ausgezahlt hat.

(Initialien des Lohnbuchhalters, der dieses Formular an den Kassierer weiterleitet.)

8. Der Kassierer überprüft, ob der ehemalige Mitarbeiter der Organisation Geld schuldet.

a) Der ehemalige Mitarbeiter hat keine Schulden gegenüber der Organisation.

b) Der ehemalige Mitarbeiter hat Schulden gegenüber der Organisation und

i) hat sie bezahlt

ii) hat eine verbindliche Zusage gemacht, sie zu zahlen

(Initialien des Kassierers, der dieses Formular zum Direktor für Zertifikate und Auszeichnungen. (Dir Certs and Awards) weiterleitet.)

9. Der Direktor für Zertifikate und Auszeichnungen, Unterabt. 15, hebt sofort die internationale Mitgliedschaft des ehemaligen Mitarbeiters auf und stellt ihm eine Rechnung für eine neue aus.

(Initialien des Direktors für Zertifikate und Auszeichnungen, der das Formular an den Verantwortlichen für das Org board weiterleitet.)

10. Der Verantwortliche für das Org board, Unterabt.1, zeichnet mit seinen Initialien ab, daß er den Namen des ehemaligen Mitarbeiters vom Org board entfernt hat.

_____ (Initialien des Verantwortlichen für das Org board, der dieses Formular an den Verantwortlichen für das Kommunikations-Center weiterleitet.)

11. Der Verantwortliche für das Kommunikations-Center, Unterabt. 2, zeichnet mit seinen Initialien ab, daß er den Korb des betreffenden Mitarbeiters im Kommunikations-Center entfernt hat.

_____ (Initialien des Verantwortlichen für das Kommunikations-Center, der dieses Formular an den Verantwortlichen der Adressensektion weiterleitet.)

12. Der Verantwortliche der Adressensektion, Unterabt. 2, bestätigt mit seinen Initialien, daß er die Platte des ehemaligen Mitarbeiters aus der Lade für Mitarbeiter herausgenommen und sie zu den aktiven Geschäftsadressen getan hat.

_____ (Initialien des Verantwortlichen der Adressensektion, der dieses Formular an den CF-Beauftragten (CF I/C) weiterleitet.)

13. Der CF-Beauftragte, Unterabt. 6, macht einen Vermerk in der Akte des ehemaligen Mitarbeiters, daß er nicht mehr Mitarbeiter ist.

_____ (Initialien des CF-Beauftragten, der das Formular an den HCO-Führungssekr. weiterleitet.)

14. Der HCO-Führungssekr. (HES) zeichnet mit seinen Initialien ab, daß er zur Kenntnis genommen hat, daß der Betreffende nicht mehr Mitarbeiter ist.

_____ (Initialien des HCO-Führungssekr., der das Formular an den Organisationsführungssekr. (OES) weiterleitet.)

15. Der Organisationsführungssekr. zeichnet mit seinen Initialien ab, daß er zur Kenntnis genommen hat, daß der Betreffende nicht mehr Mitarbeiter ist.

_____ (Initialien des Organisationsführungssekr., der das Formular an den Personal-Kontrollbeauftragten weiterleitet.)

16. Der Personal-Kontrollbeauftragte zeichnet mit seinen Initialien ab, daß er dieses Formular dahingehend überprüft hat, daß alle Punkte absolviert worden sind, und legt es in der Personalakte, die Personalakte unter "Ausgeschiedenes Personal" ab.

_____ (Initialien des Personal-Kontrollbeauftragten.)

L. RON HUBBARD

HCO-POLICYBRIEF VOM 26. DEZEMBER 1966

Wiedervervielfältigen

VERWALTUNGS-KNOW-HOW
SEKTIONEN, PERSONAL UND FÜHRUNGSKRÄFTE,
DIE PTS SIND

Eine Organisation hat bestimmte Sektionen, Einheiten, bestimmtes Personal und bestimmte Führungskräfte, die zu unterdrückerischen Elementen in der Gesellschaft PTS werden.

Wenn man dies weiß, dann geben einem die Nichtbefolgungen und die Schwierigkeiten aus diesen Ecken weniger Rätsel auf. Man kann auch etwas Wirkungsvolles tun, wenn man erkennt, warum dies so ist.

Rechtliche Einheiten, Buchhaltungseinheiten, Einheiten, die für die Gebäude verantwortlich sind, und Einheiten, die weniger ins Gewicht fallen, neigen dazu, sehr leicht PTS zu werden.

Eine „PTS-Person“ ist aufgrund des Kontaktes mit einer unterdrückerischen Person oder Gruppe eine potentielle Schwierigkeitsquelle.

Unterdrückung ist „eine schädliche Absicht oder Aktion, gegen die man nicht ankämpfen kann“. Wenn man also irgend etwas dagegen tun kann, ist dies weniger unterdrückerisch.

Somit werden jene Leute PTS, die sich mit rechtlichen Angelegenheiten beschäftigen, weil sie sowohl mit unterdrückerischen Gerichtshöfen und mit SP- oder PTS-Anwaltsbüros in Kontakt stehen, als auch Unterdrücker konfrontieren, die versuchen, der Org durch verschiedene unterdrückerische Handlungen Schaden zuzufügen.

Die Buchhaltungseinheit wird durch verschiedene Unterdrückungen hinsichtlich Steuern und Überwachung durch die Regierung PTS.

Die Einheit für Grundstücke und Gebäude, die den Unterdrückern von der Stadt- und Landplanung oder Flächenaufteilung zuhört, neigt dazu, PTS zu werden.

In einer normalen Geschäftsunternehmung neigt der Arbeitgebervertreter dazu, PTS zu werden, weil er andauernd durch Gewerkschaftsagitatoren, die die Firma ruinieren könnten, und durch die Vorschriften, die diese Leute schützen, fertiggemacht oder durcheinandergebracht wird.

Die Dead-File-Einheit kann wegen all der Entheta-Briefe PTS werden.

Da solches PTS-Personal auf die höchsten leitenden Angestellten einwirkt, können diese ebenfalls PTS werden, und der Organisation kann, um es vorsichtig auszudrücken, Schaden zugefügt werden.

HANDHABUNG

Da man nicht leicht die Verbindungen zu den unterdrückerischen Punkten der Gesellschaft abbrechen kann, ohne die Gesellschaft zu verlassen, bleibt einem leitenden Angestellten nichts anderes übrig - wenn er nicht die unterdrückerischen sozialen Gruppen handhabt -, als zumindest die Situation, die sich von ihnen ausgehend und in die Organisation hinein entwickelt, zu handhaben.

Idealerweise entfernt man die SPs aus den sozialen Gruppen. Wo dies aber nicht möglich ist, kann man mehrere Dinge tun:

- a) Man begrenzt die Anzahl der Org-Mitarbeiter, die von solchen Gruppen kontaktiert werden.
- b) Man gibt denjenigen Org-Mitarbeitern, die solche unterdrückerischen Elemente kontaktieren, gelegentlich S & Ds.
- c) Man wechselt solches Personal häufig aus.
- d) Man entwickelt ein System, um die SPs daran zu hindern, solches Org-Personal, das vielleicht in Kontakt bleibt, leicht zu beeinflussen.
- e) Man arbeitet sich allmählich, aber stetig in eine Position hinein, in der man in der Lage ist, Unterdrücker aus den betreffenden sozialen Gruppen zu entfernen, indem man als Organisation einflußreicher wird, indem man gerichtliche Verfahren anstrengt, indem man jemanden öffentlich bloßstellt, indem man die Öffentlichkeit aufklärt und durch andere Methoden.

INDIKATOREN

Der erste Indikator, den eine Führungskraft einer Organisation dafür hat, daß eine Einheit oder ein Mitarbeiter PTS wird, ist Nichtbefolgung. Solches Personal wird durch die unterdrückerischen sozialen Gruppen auf verschiedene Arten und Weisen überwältigt und hat keine Energie mehr übrig, sich seinen Pflichten zu widmen oder die Programme der Organisation voranzutreiben.

Ein anderer Indikator ist die Häufigkeit der Krankheitsfälle und der Mangel an Fall-Fortschritt bei solchen Mitarbeitern, die PTS sind.

Ein dritter Indikator ist, daß eine Führungskraft den Hat von solchem Personal plötzlich selbst ausführen muß.

Eine Führungskraft, die solche Indikatoren nicht bemerkt und nicht handelt, ist ihrerseits PTS, oder sie hat einfach nicht das Zeug dazu, eine Führungskraft zu sein.

METHODEN DER EINSCHRÄNKUNG

Es gibt verschiedene Methoden, mittels derer ein Mitarbeiter, der als Org-Kontaktperson in Verbindung mit Unterdrückern handelt, die Agenten von unterdrückerischen Gruppen einschränken kann.

Eine dieser Methoden besteht darin, immer alles, was der Agent einer solchen unterdrückerischen Gruppe sagt, sichtbar auf Tonband aufzunehmen. „Ah, Herr Zahlendreh vom Finanzamt? Gut. Warten Sie einen Augenblick, damit ich alles, was Sie sagen, auf Tonband aufnehmen kann. Gut. Das Tonband läuft nun. Bitte.“ Wir pflegten die Steuerbehörde der Vereinigten Staaten auf diese Art und Weise recht erfolgreich zu handhaben. Die Org-Kontaktperson hielt den Steuerbeamten, der geschickt wurde, stets an, schaltete ein tragbares Tonbandgerät ein, und dann - und nicht vorher - ließ er den Mann sprechen. Ziemlich wirkungsvoll. Diese Organisation geriet erst dann in Schwierigkeiten mit der Steuer, als sie aufhörte, dies zu tun. Nachdem die Aufzeichnungen als Standardaktion fallengelassen wurde, bombardierten die Beamten der Finanzbehörde die Mitarbeiter eifrig mit unterdrückerischen Äußerungen, und die Mitarbeiter wurden PTS und begannen, verrückte Fehler zu machen und Befehle der Organisation in bezug auf Steuern zu ignorieren.

Jedesmal, wenn solche Beamten herkommen, versuchen sie, in ihre Aktionen so viele Mitarbeiter wie möglich hineinzuziehen. Und sie quasseln und kläffen und sie drohen und enturbulieren. Kein Mitarbeiter außer der Kontaktperson darf mit ihnen reden. Mitarbeiter einer Einheit, die PTS werden könnten, müssen den Befehl erhalten, daß sie immer dann, wenn ein solcher Beamter sich zeigt, ohne ein Wort weggehen; keine langwierigen Gespräche oder Diskussionen mit einer solchen Person. Der Mitarbeiter, der die Handhabung durchführt, sollte, wenn andere Mitarbeiter in der Gegend sind, auf den Beamten zeigen und irgendein Stichwort sagen, wie „dies ist jemand von der Regierung“, worauf alle anderen Mitarbeiter in der Einheit ihm den Rücken zukehren oder schnurstracks weggehen. Wenn Sie dies tun, dann können solche Beamten sich nicht beleidigt fühlen, aber sie werden sehr unsicher und unruhig, wickeln ihre Geschäfte rasch ab, vergessen ihren Auftrag, enturbulierend zu sein, und gehen bald weg. Glauben Sie niemals, daß Höflichkeit Ihnen helfen wird. Den Hut vor einer Schlange zu ziehen hat noch niemals jemanden davor bewahrt, gebissen zu werden. Weggehen schon.

Mitarbeiter sind so „vernünftig“, daß sie denken, diese Repräsentanten von SP-Gruppen seien für notwendige Zwecke da, oder sie dienten irgendeinem Zweck oder man könne vernünftig mit ihnen reden - all dies ist Unsinn.

Es gibt keine guten Reporter. Es gibt keine guten Repräsentanten von der Regierung oder von SP-Gruppen. Je länger Sie versuchen, nett zu sein, desto schlechter werden Sie dran sein. Und je eher man dies lernt, desto glücklicher wird man sein.

Irgendein Mitarbeiter an solchen Kontaktpunkten in der Organisation sollte der einzige sein, der die Handhabung durchführt, und alle anderen Mitarbeiter sollten Ethik-Berichte dafür bekommen, mit einer solchen Person zu reden.

Dies begrenzt den Bereich der Enturbulierung. Der Mitarbeiter, der die Handhabung durchführt, kann ein Experte darin werden. Aber selbst wenn dies der Fall ist, achten Sie auf schlechte Indikatoren bei diesem Mitarbeiter, und in dem Augenblick, in dem sich diese zeigen, wechseln Sie die Person am Kontaktpunkt aus.

Gewähren Sie solchen Personen niemals Zugang zu Personen an der Spitze der Organisation oder Einheit. Übergeben Sie solche Leute an Spezialpersonal, das die Angelegenheit unverzüglich abwickeln kann, und bringen Sie den Beamten möglichst bald aus den Geschäftsräumen hinaus.

Wenn Sie sehen, daß ein Manager mit solchen Beamten in einen plötzlichen Zusammenschluß von Terminalen gerät, dann versetzen Sie ihn auf einen anderen Posten in der Organisation. Wenn Sie dies nicht tun, wird er bald aufhören, die Policy zu befolgen, und er wird den Laden bald in Stücke gehen lassen.

Wenn solche Beamten sehr unterdrückerisch handeln oder klingen, dann stellen Sie Nachforschungen über sie an, finden Sie den Skandal und greifen Sie an. Es ist ein glücklicher Umstand, daß solche Leute außerdem auch Verbrechen in ihrer Vergangenheit haben, die gefunden werden können. Finden Sie sie und decken Sie sie auf.

SPs befinden sich im Kriegszustand. Ob man sich ihnen gegenüber nun nett oder gemein verhält - jedes Verhalten bedeutet einfach weiteren Krieg. Schlagen Sie also Ihre Gegenaktion wie eine Schlacht.

In der gesamten Geschichte der Scientology hat kein interviewender Reporter jemals geholfen. Alle haben sie das Schlimmste beabsichtigt, wenn sie ihr Bestes gegeben haben, und es tut uns immer leid, daß wir jemals den Mund aufgemacht haben. Sogar wenn der Reporter in Ordnung ist, seine Zeitung ist es nicht, und sie wird seine Geschichte verdrehen. Wir sind am besten gefahren, wenn wir uns die Reporter vom Hals gehalten haben, und am schlechtesten, wenn wir nett gewesen sind, und somit ist die Moral davon: Eine Person aus einer SP-Gruppe wird schließlich eine Organisation oder einen Teil davon PTS machen, unabhängig vom Verhalten des Vertreters dieser Gruppe.

Diese Worte mögen grob und unvernünftig scheinen, aber Wahrheit bleibt Wahrheit, und nur, wenn wir sie ignorieren, geraten wir in einen Schlamassel. Repräsentanten von SP-Gruppen verursachen, daß Mitarbeiter, Einheiten oder Sektionen PTS werden, daß es Nichtbefolgung gibt und daß es Schwierigkeiten gibt.

Es ist nicht einfach Einbildung, daß SPs Scientology angreifen. Seit 16 Jahren gab es genügend Beweise dafür.

Wir begannen an dem Tag Erfolg zu haben, als wir die Korrespondenz der SPs aus der Öffentlichkeit von den Organisationslinien herunternahmen und sie in das Dead-File schickten. Unsere Führungskräfte begannen, ihre Funktion zu erfüllen, die Policy begann befolgt zu werden, und wir begannen zu wachsen.

Somit werden wir neue Expansion erzielen, einfach indem angewendet wird, was in diesem Policybrief steht.

Ich persönlich finde solche Beamten in ihren Versuchen, Ärger zu schaffen, ziemlich jämmerlich. Ich denke, daß die gegenwärtigen Anstrengungen, uns aus der Fassung zu bringen, und die Beschuldigungen in bezug auf Dinge, die wir niemals tun, die Tatsache, daß solche Leute es mit uns nicht gut meinen, wirklich beweisen. Aber viele Mitarbeiter und Führungskräfte versuchen verzweifelt, nett zu ihnen zu sein.

Erledigen Sie die Angelegenheiten, die diese Leute präsentieren, so effektiv wie möglich auf speziellen Linien. Seien Sie nicht nett. Schränken Sie den Einfluß dieser Leute ein. Und erhalten Sie dadurch weniger Nichtbefolgung und eine weit- aus effektivere und glücklichere Organisation. Schließlich machen die wirklichen Unterdrücker nur ungefähr $2\frac{1}{2}$ % der Gesamtbevölkerung aus. Warum sollten Sie mehr als $2\frac{1}{2}$ % Ihrer Zeit auf sie verwenden?

Der ganze Trick besteht darin, sich klar zu machen, daß gewisse Gruppen unterdrückerisch sind, sie zu erkennen und dann zu handhaben.

Seien Sie wachsam und bleiben Sie lebendig. Es werden auch bessere Zeiten kommen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:jp:rd; Übers.:GZ/LB/ST:h1
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 4. DEZEMBER 1966

Wiederver-
vielfältigen

ADMIN-KNOW-HOW
EXPANSION

DIE THEORIE VON POLICY

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

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

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

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

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

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

In allen Policybriefen wird angenommen, daß wir zu überleben beabsichtigen, und zwar auf allen Dynamiken.

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

Wenn man auf der gleichen Ebene bleibt, so hat man die Tendenz, zu schrumpfen. Wenn man schrumpft, so vermindern sich seine Überlebenschancen.

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

PRODUKT

Um zu expandieren, braucht eine jede Firma ein Produkt, nachdem Nachfrage besteht, und den Willen und das Können, um es zu

produzieren und zu liefern. Es kann eine Dienstleistung oder ein Artikel sein.

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

Dies läßt sich bei Nationen leicht beobachten. Jedesmal, wenn eine Nation versucht, gleich zu bleiben oder kleiner zu werden, so geht sie gewöhnlich unter. Sie braucht nicht unbedingt danach zu streben, ihre Grenzen auszuweiten; sie kann auch ihren Einfluß und ihre Dienstleistungen ausweiten. Tatsächlich ist im Falle einer Nation die Anstrengung, die Grenzen auszuweiten, ohne eine Nachfrage nach ihrem Einfluß und ihren Produkten zu steigern, eine Hauptursache des Krieges. Wenn eine Nation die Nachfrage nach ihrem Einfluß und ihren Produkten ausweitete, so würde sie ohne Krieg expandieren. Wenn eine Nation versucht, lediglich durch Waffengewalt zu expandieren, und nicht die Nachfrage nach ihren Produkten ausweitet, so ergibt dies ein düsteres Zeitalter oder zumindest eine soziale Katastrophe.

Rom hatte in seiner Frühzeit eine große Nachfrage nach seiner Technologie für den Gesellschaftsaufbau und nach seiner Herstellungsfertigkeit zu verzeichnen, und nur ein grausamer Zug im römischen Reich brachte die Römer dazu, Krieg zu führen, um zu expandieren. Britannien zum Beispiel war bereit, römische Körbe und Töpferwaren und römische Kunst willkommen zu heißen und hatte danach nahezu ein Jahrhundert lang verlangt, als Cäsars tückische Ambitionen tatsächlich das reibungslose Voranschreiten Roms auf seinem Weg ruinierten, durch aufgezwungene Expansion mit Waffengewalt, welche die Nachfrage nach römischen Produkten überstieg. Das war ein römisches Produkt, das niemand wollte - Cäsar und seine Legionen.

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

Die römisch-katholische Kirche hatte einmal durch tatsächliche Behandlungen, durch Reliquien und Wunder ein Heilungsprodukt, und dafür bestand große Nachfrage bei der Öffentlichkeit und schließlich sogar bei den Barbaren. Aber sie begannen den Fortschritt, die Wissenschaft und das Wissen zu bekämpfen, und ihr Produkt verandelte sich in exportierte Unwissenheit, gestützt durch Ketzer-Verbrennungen, und sie hörte dadurch auf zu expandieren und ist heute rasch am Schrumpfen.

Zu einer noch früher liegenden Zeit expandierte der Buddhismus beständig, da er niemals eine neue Ausweitung von Territorium anstrebte, außer auf dem Gebiet, die Menschen lernen zu lassen. Der Buddhismus versagte allein in Indien deswegen, weil seine Mönche lasterhaft wurden, weil sie aufhörten, echte Lehren zu geben, und weil sie, höchst wahrscheinlich, allein in Indien durch die islamische Eroberung dieses unglücklichen Landes irgendwann um die Zeit des siebten Jahrhunderts beiseite gefegt wurden.

Großbritannien des zwanzigsten Jahrhunderts versuchte aktiv, sein Weltreich schrumpfen zu lassen, und tat dies zu einer Begleitmelodie einer internen wirtschaftlichen Katastrophe.

DAS ALLEINIGE PRINZIP

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

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

Daher können wir, vorausgesetzt, daß wir den Willen und das Können zum Produzieren und zum Liefern aufrechterhalten, expandieren, und eine ordentliche, sich fortsetzende Expansion ist möglich.

All unsere Policy gründet sich also auf Expansion.

Sie geht davon aus, daß wir zu überleben wünschen.

Und sie legt den Nachdruck auf die Produktion und die Lieferung eines korrekten nicht gesquirrelten Produktes.

Unsere Policy ist darauf berechnet, eine fortgesetzte und sich ausweitende Nachfrage sicherzustellen, indem Policy sicherstellt, daß das Produkt gut und nutzbringend bleibt.

Die Technologie selbst ist vollständig, aber sie expandiert ebenfalls durch Erfahrung mit ihrer Anwendung und durch Vereinfachung der Art, wie sie angeboten wird.

Aber die Grundlagen der Technologie abzuändern, wird die Expansion stoppen, denn sie ist das, was wir produzieren, nicht das, was wir aufbauen.

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

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

INTERPRETATION VON POLICY

Die Organisation hat also sämtliche Policy in Richtung Expansion aufgebaut.

Es erfordert viele Dinge, um Expansion sicherzustellen.

Wenn Sie Policy interpretieren, sollte sie daher nur im Hinblick auf EXPANSION als einzigen bestimmenden Faktor für sie interpretiert werden.

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

Zum Beispiel verbietet Policy das Einsteigen in das Gebiet der Heilung. Dies gilt einzig und allein deshalb, weil es zu viele Schwierigkeiten mit denjenigen gibt, die dieses Gebiet innehaben, und nur offener Krieg (für den keine Nachfrage vorhanden ist) könnte die Probleme mit diesen Leuten lösen. Dies scheint eine Bremse zu sein, die der Expansion gesetzt wird. Es ist lediglich eine Bremse in bezug auf das Expandieren durch Krieg, wenn es an Nachfrage mangelt. Der richtige Weg zu expandieren besteht daher darin, die allgemeine öffentliche Nachfrage nach und nach aufzubauen und dafür zu sorgen, daß die Öffentlichkeit durch Erfahrung dahin kommt, zu erkennen, daß wir heilen, und wenn die Nachfrage da ist und sich lautstark nach uns zeigt, die Policy dann neu zu interpretieren oder sie abzuschaffen, weil sie eine Bremse für die Expansion darstellt. Da man nur mit Hilfe äußerer Nachfrage nach dem Produkt expandieren kann, hat man - wenn man zu expandieren versucht, während eine spezifische Nachfrage nach dem Produkt nicht vorhanden ist - Krieg, und Krieg führt nicht zu mehr Expansion, als Ketzerverbrennungen und andere Brutalitäten zur Expansion der katholischen Bewegung geführt haben.

Man interpretiert also Policy im Hinblick auf korrekte Expansion, welche korrekt abläuft.

KORREKTE EXPANSION

Wenn Expansion, während sie stattfindet, ihr Territorium ohne Anstrengung halten kann, ist dies eine ordentliche und korrekte Expansion.

Hitler hat (genau wie Cäsar) nicht „sein erobertes Territorium gefestigt“. Es war unmöglich, dies zu tun, nicht weil er keine Truppen gehabt hätte, sondern weil er keine wirkliche Nachfrage

nach deutscher Technologie und deutscher Sozialphilosophie hatte, bevor er die Eroberung begann. Daher verlor Hitler seinen Krieg, und das faschistische Deutschland starb. Es ist nahezu unmöglich, Territorien zu festigen, wenn man von vorherein nicht eingeladen gewesen ist und Gewalt benutzt werden mußte, um zu expandieren.

Man kann einen wirklichen Unterdrücker durch Gewalt beseitigen, um sicherzustellen, daß sich dann Nachfrage aufbauen wird, vorausgesetzt, daß man nicht versucht, dem Unterdrücker und allen, die um den Unterdrücker herum sind, das Produkt aufzuzwingen.

Der Unterdrücker als Individium kann durch einen Kräfteinsatz beseitigt werden, weil er ein Antinachfragefaktor ist, der falsche Aussagen und Lügen benutzt, um zu verhindern, daß Nachfrage auftritt. Aber man muß sich beim Beseitigen des Unterdrückers dessen sicher sein, daß das eigene Produkt und die eigene Lieferung noch immer korrekt und gänzlich richtig sind und in keiner Weise für irgend etwas anderes als Unterdrücker unterdrückerisch sind.

Außerdem muß man mindestens einen Spaltweit die Tür offen lassen, man darf die Tür niemals gegenüber irgend jemanden mit einem Krachen verschließen, denn es kann sich dort noch immer eine Nachfrage entwickeln.

Der einzige Weg, eine groß angelegte Revolution zu starten, ist, die Tür total und gründlich zuzuschmettern. Man muß sie immer einen Spaltweit offen lassen. Der Unterdrücker kann wiederrufen und sich entschuldigen. Der Arme kann durch bestimmte Handlungen, ganz gleich wie unwahrscheinlich es sein mag, sich Dienstleistungen beschaffen, usw.

Kurz gesagt, benutzen Sie Zwang nur, um falsche Antinachfragefaktoren außer Gefecht zu setzen. Lassen Sie jedoch die Tür wenigstens einen Spaltweit offen, für den Fall, daß sich Nachfrage ohne Zwang entwickelt. Schließen Sie niemals gegenüber einer möglichen Nachfrage endgültig die Tür.

Sie können Nachfrage anregen, Sie können sie schaffen, aber Sie können nur in die Nachfrage hinein bequem und korrekt expandieren.

Die Beseitigung eines Unterdrückers erzeugt lediglich ein potentielltes Auftauchen von Nachfrage, von seiten des Bereiches, den er dominierte. Dieses Potential muß durch irgendwelche Mittel (gute Beispiele für Verbreitungsarbeit und Dienstleistungen sind die besten Mittel) zur Nachfrage werden, bevor man wahrhaft Territorium einnehmen kann.

Bereiche, die rein durch Waffengewalt eingenommen worden sind, können daher niemals durch Waffengewalt gehalten werden, wenn die Nachfrage nach dem Produkt und somit die Nachfrage von seiten des Bereiches nach Einnehmung und Festigung des eingenommenen Territoriums nicht vorhanden ist.

Da wir ein Produkt haben, welches im äußerstem Sinne befreit und entaberriert, gibt es natürlich ein Ende zu diesem Spiel. Aber dieses Ende liegt so weit voraus in der Zukunft, da es ein ganzes Universum umschließt, daß es nur minimale Erwägung erfordert.

Expansion erfordert Raum, in den hinein man expandieren kann. Und wir laufen in keinerlei Gefahr, daß uns dieser Raum ausgeht.

Wenn wir, wie Nationen häufig von sich denken, von Expansion unserer Grenzen auf einen Planeten oder hinein in die Bevölkerung eines Planeten abhängig wären, wie Firmen annehmen, so hätten wir allein schon wegen territorialen oder Bevölkerungsbegrenzungen den Expansionen Bremsen angezogen. Aber es ist nicht wahrscheinlich, daß wir auf solche Barrieren stoßen werden, und dies gilt für einen Zeitraum, der so lang ist, daß wir unser Expansionspotential als unendlich betrachten können – und die einzige Organisation sind, die diese Betrachtung ehrlich aufstellen kann. Wir erobern sowieso nicht Land in dem Sinne, wie Regierungen es tun.

ÜBER-EXPANSION

Alle Faktoren in der Policy sind also auf Expansion hin ausgerichtet.

Und dies führt zu einer Möglichkeit, über die man Fragen gestellt bekommen kann, nämlich die der Über-Expansion.

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

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

Hierfür muß man das Prinzip kennen, auf dessen Grundlage das Org-Board ursprünglich entworfen wurde. Es ist das Prinzip Thetan-Mind-Körper-Produkt.

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

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

Der Mensch ist so aberriert, daß alle mentalen Aktionen für ihn Aktionen des reaktiven Minds zu sein scheinen. Aber es muß in Organisationen eine Einheit zur Koordination von Daten und zur Koordination der Lösung von Problemen geben, um einen Körper aufzubauen. (Ein Thetan kann dies ohne eine Menge Masse machen, da er seine Erinnerung und seine Wahrnehmung und seine Intelligenz hat.) Wir haben demzufolge eine Beratende Versammlung (Advisory Council) zum Koordinieren von beschafften Daten und zum Erkennen und Lösen von Problemen. Oberhalb davon muß es einen Thetan geben, der etwas davon abgelöst ist. Dies kann ein höherer Mind sein, eine höhere Beratende Versammlung, welche für die niedrigere Beratende Versammlung als Leiter fungiert.

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

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

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

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

Daraus sehen Sie, wieso einzelne Praktizierende, die allein arbeiten, ihre Praxen nicht ohne Überarbeitung expandieren können.

Daraus sehen Sie auch, wieso manche Führungskräfte gegenüber der Idee von Expansion verstimmt sind, weil sie (da es ihnen an organisatorischem Durchblick fehlt) es einzig und allein als Überarbeitung betrachten. Sie erkennen nicht, daß man, wenn man Menge und Verkehr expandiert, auch die Organisation expandieren muß.

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

Der falsche Weg ist, endlos Personal und Hilfsmittel hinzuzufügen (wie Regierungen es zu machen tendieren), ohne die Organisation selbst zu erweitern.

Wenn Sie riesige Affluence-Zustände hätten, die stetig auftreten, würden sie schon bald in einen Zusammenbruch geraten, wenn sie nicht auch durch Organisationseinheiten oder Zweigbereiche expandieren.

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

Bei Vorhandensein riesiger, eskalierender Affluence-Zustände muß man analysieren, was sie verursacht, und sie verstärken. ABER man muß auch sehen, welche neue ART von Verkehr hinzugefügt wird.

Wenn man eine neue ART von Verkehr findet, dann baut man eine Unterorganisations-Einheit auf, um diese neue Art von Verkehr zu handhaben, wobei diese Unterorganisation in sich selbst vollständig ist.

Wenn wir jetzt mengenweise „Geschäftsleute“ kriegen, so richten wir unter der Kontrolle der ursprünglichen Organisation das folgende Einheit ein:

1. Einen Thetan, um sie zu überwachen.
2. Ein Mind, um sie zu koordinieren.
3. Einen Körper, um sie zu handhaben.
4. Ein neues Produkt namens „Geschäftsleute, die Release oder Clear gemacht wurden“.

Wenn man dann feststellen würde, daß die neue Einheit, die hart daran arbeitet, sich selbstständig zu 7 Abteilungen zu formen, eine Menge Nachfrage und Statistiken auf einem Organisationsführungskurs kriegt, so muß die Einheit damit aufhören, diesen Kurs unentgeltlich zu coachen, und stattdessen ihre „Geschäftsakademie“ aufbauen, welche den Organisationsführungskurs in Unterabteilung 10 abhält, wobei man dafür einen Thetan ernennt und einen Mind und einen Körper einsetzt und ein Produkt erreicht, nämlich „ausgebildete Geschäftsleute“. Und dann muß dafür gesorgt werden, daß Einheiten zur Unterstützung dieser Unternehmung in anderen Abteilungen entstehen, sowie eine Ethik-Einheit, um zu verhindern, daß die Nachfrage geschwächt wird und eine erneute Aberrierung geschieht. Dies kann sogar rückwärts laufen. Man richtet in der Verbreitungsabteilung eine Einheit ein „Werbesektion für das Geschäftskursprojekt“ und stimuliert die Nachfrage, und wenn sie da ist, setzt man die Unterabteilung 10 dafür ein.

Und bald schon haben alle sieben Abteilungen zusätzliche Einheiten, um für diese neue Aktion zu sorgen, wobei jede Einheit ein Thetan-Mind-Körper-Produkt hat. Die Produkte sind unterschiedlich, aber sie alle laufen hinaus auf „ausgebildete Geschäftsleute“, ganz gleich, ob diese Produkte nun das Schaffen von Nachfrage, die Finanzierung oder das Geben der Dienstleistung sind.

Über-Expansion ist also im wesentlichen nur zu geringe Organisation.

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

Neue Nachfrage zu entwickeln ist teuer. Man sieht daher häufig, wie Finanzeinheiten Ausgaben für „neue Nachfrage“ mißbilligen und die Auflagezahl an Magazinen reduzieren, neue Versandlisten nicht kaufen usw.

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

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

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

Zusammenfassung: Beim Verstehen von Policy muß man den Schlüssel zu Policy verstehen, und das ist Expansion.

Nur eine Scientology-Organisation hat einen uneingeschränkten Horizont. Aber eine jede Organisation muß expandieren, um zu überleben.

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

Es ist einfacher, zu expandieren, als „auf gleicher Ebene zu bleiben“.

Organisationen und Einheiten, die nicht expandieren, können nicht auf gleicher Ebene bleiben und schrumpfen daher.

Org-Führungskräfte und Org-Mitarbeiter sind nur dann überarbeitet, wenn sie es sich nicht leisten können, zu expandieren, und somit die Hilfe nicht beschaffen können, die sie brauchen, um die Arbeit zu erledigen, und außerdem kommt noch dazu, daß durch die Schrumpfung mehr Probleme geschaffen werden als durch Expansion.

Scientology-Organisationen sind für Expansion angelegt.

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

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

Jedes Mitglied und jede Einheit einer Organisation hat ein Produkt, welches anders ist und zum ganzen Produkt einer Organisation beiträgt.

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

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

Nachfrage wurde geschaffen, ohne Unterdrücker zu handhaben, und diese ungleichmäßige Expansion brachte uns einen Backlog (Arbeitsrückstand) nicht gehandhabter Ethik in der Gesellschaft ein. Wir brauchen nichts weiter zu tun, als unseren Backlog in jenen Organisationsfunktionen nachzuholen, welche nicht expandiert wurden, als sie expandiert werden hätten sollen, und alles wird reibungslos laufen.

Jedesmal, wenn Sie nicht einheitlich mit sämtlichen Funktionen expandieren, erhalten Sie einen Anschein von Über-Expansion aufgrund von ein paar Funktionen. Die beste Antwort ist nicht, die expandierten Funktionen, welche übermäßig hinausgegriffen haben, wieder aufzuheben, sondern dabei aufzuholen, indem man diejenigen expandiert, die man zu unterstützen vernachlässigt hat. Sie werden Schwierigkeiten haben, wo auch immer Sie eine Expansion beschränken, denn das ist Schrumpfung. Die Antwort liegt im Rahmen der Vernunft darin, alles andere voranzubringen, um bis hin auf die Ausweitung des expandierten Teilbereiches nachzuholen, während man jedoch diesen noch immer in ruhiger Weise weiterhin expandiert.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jp:rd; Übers.:EJ/LA:wp
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU