

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 11. AUGUST 1967

Wiedervervielfältigen
Ausgabe für
die allgemeine
Öffentlichkeit

DIE ZWEITE-DYNAMIK-REGELN

Es ist nie auch nur Teil meiner Pläne gewesen, das Privatleben von Individuen zu steuern oder zu versuchen, dies zu steuern.

Wann immer dies geschehen ist, hatte es keine verbesserten Zustände zur Folge.

Das einzige, woran ich interessiert war, soweit es Vorschriften von Scientology betraf, war, bremsende Elemente oder Praktiken auf dem Weg des Fortschritts in Richtung Freiheit auszuräumen.

Der Mensch ist aberriert. Andernfalls wären wir nicht hier. Es ist schwer, ihn zu befreien, da er sorgfältig "trainiert" wurde, sich selbst zu schaden.

Ich habe an den Zweiten-Dynamik-Aktivitäten von Scientologen kein Interesse, es sei denn dort, wo sie Leiden für andere bringen und somit unseren Fortschritt aufhalten.

Aus diesem Grunde sind alle FRÜHEREN REGELN, VORSCHRIFTEN UND RICHTLINIEN, DIE SICH AUF DIE ZWEITEN-DYNAMIK-AKTIVITÄTEN VON STUDENTEN, PRECLEARS, MITARBEITERN UND SCIENTOLOGEN BEZIEHEN, AUFGEHOBEN.

Stattdessen darf jeder Ehemann, jede Ehefrau oder jedes Individuum, dessen Auditing oder Training fern jedes berechtigten Zweifels aufgrund der Zweiten-Dynamik-Aktivitäten seitens der Mitarbeiter, Freunde, deren Ehemann oder dessen Ehefrau aufgehalten oder unterbrochen wurde, beim KAPLANSGERICHT in der Abteilung 6 jeder Organisation Zuflucht suchen. Und in jedem bekannten Fall, bei dem fern jedes berechtigten Zweifels bewiesen wird, daß - ohne eine Provokation - das Auditing oder Training einer Person durch die unsittlichen Handlungen des Beschuldigten auf der zweiten Dynamik aufgehalten wurden, wird dem Kläger eine Geldbuße von nicht weniger als 1000 und nicht mehr als 5000 Pfund Sterling zugesprochen und der Beschuldigte darf, bis er das bezahlt hat, kein weiteres Training oder Auditing erhalten. Diese Richtlinie ist nicht rückwirkend (Geschehnisse vor diesem Datum dürfen nicht in Betracht gezogen werden).

Keine Ethik-Anordnung darf auf Grund von Zweiten-Dynamik-Ak-

tivitäten herausgegeben werden. Alle Ethik-Anordnungen, die jetzt in Kraft sind und sich auf die zweite Dynamik beziehen, sind aufgehoben.

Kein Mitarbeiter darf auf Grund von Zweite-Dynamik-Aktivitäten bestraft, versetzt oder entlassen werden.

Kein Student oder Preclear darf auf Grund von Zweite-Dynamik-Aktivitäten suspendiert oder abgewiesen werden.

Nichts in diesem Policybrief schiebt unser gegenwärtiges Wissen über die Konsequenzen von Overts auf der zweiten Dynamik gegen Ehemänner und Ehefrauen beiseite, die auditiert werden, oder unser gegenwärtiges Wissen über das Ausmaß, zu dem Training oder Auditing für jemanden wegen Handlungen anderer behindert werden kann.

Wir sind uns auch darüber bewußt, daß Mitarbeiter der Organisation, die auf der zweiten Dynamik überaktiv sind, selten erfolgreich sind.

Wir behalten auch die vollständige Technologie bezüglich der zweiten Dynamik bei.

Einer der grundlegendsten Bereiche von Aberration im Menschen ist die zweite Dynamik.

Auditing, nicht Disziplin, ist das Einzige, was eine Aberration solcher Stärke auslöscht.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:jp.cden; Übers.:.../MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 25. JUNI 1967

Alle Führungskräfte
aller Organisationen
Alle Buchhalter
LRH-Finanz-Kommunikator
Zentrales OT-Komitee
Guardian WW
Schatzmeister WW

SCIENTOLOGY-ORGANISATIONEN

STEUERN UND BILANZBÖGEN

Es gibt eine Verwirrung über den Gegenstand Steuern und Bilanzaufstellungen, soweit sie geschuldete Gelder in Bilanzaufstellungen einschließen oder betreffen. Es werden ungewöhnliche Lösungen vorgeschlagen, und diese Angelegenheit sollte einer Überprüfung unterzogen werden.

Es gibt bestimmte Grundregeln, die hier beteiligt sind, die Scientology-Gesellschaften als Gesellschaften in höchstem Maße beeinflussen und die in der Tat für jede Unternehmung grundlegend sind.

1. Wenn Sie den Gewinn aus einem Vermögensgegenstand erlangen, ohne für ihn zu bezahlen, dann werden alle erhaltenen Gelder zu einem falschen Profit und werden besteuert.
2. Wenn Sie Geld als Ihr eigenes fakturieren, das in Wirklichkeit jemand anderem geschuldet wird, dann stehen Sie schließlich mit einem falschen Profit da und werden dafür besteuert.
3. Es gibt bestimmte Geschäftsgrundregeln, die mit Einnahmen und Schulden zu tun haben und über die sich nicht einmal ein Finanzamt hinwegsetzen kann.
4. In dem Augenblick, wo Sie von der genauen Wahrheit irgendeiner Geschäftshandlung abweichen, verstricken Sie sich in potentielle Verwirrung, die ungewöhnliche Lösungen erforderlich macht.
5. Wenn Sie feststellen, daß Sie um ungewöhnliche Lösungen gefragt werden, dann sind Sie von der Wahrheit der Geschäftshandlung abgewichen.

Da Finanzämter meines Wissens niemals die jährliche Steuererklärung oder Bilanzaufstellung irgendeiner Gesellschaft fraglos akzeptiert haben, führen Bemühungen, solche Ämter dazu zu bringen, eine Steuererklärung oder eine Bilanzaufstellung zu akzeptieren, indem man verrückte Lösungen einfügt, zu gar nichts. Die Steuerleute werden überhaupt sowieso niemals irgend etwas ohne eine Infragestellung akzeptieren. Wenn Sie in Frage gestellt werden, dann sollten Sie lieber die WIRKLICHEN Tatsachen schon direkt vorliegen

haben. Damit ist nicht gemeint, daß man die Burschen mit der ganzen Wahrheit überschwemmen soll. Das wirkliche stabile Datum im Umgang mit Steuerleuten ist: GEBEN SIE NIEMALS VON SICH AUS IRGENDEINE INFORMATION. - Es ist damit gemeint, daß man ihnen keine falschen Daten sagen oder geben darf. Es bedeutet lediglich, daß Sie in ernste Schwierigkeiten geraten werden, wenn Sie ihnen Daten geben, die Sie nicht belegen können, oder Profit berichten, den Sie nicht gemacht haben.

Die Grundfehler von Scientology-Gesellschaften in Buchhaltungs- und Steuerangelegenheiten liegen in den oben genannten Punkten 1 bis 5.

Zu Punkt 1: Alle existierenden Gesellschaften haben Vermögenswerte von mir erlangt, ohne für sie zu bezahlen, und legen daher einen falschen Profit an den Tag.

Sie verkaufen Bücher, für die sie die Urheberrechte nicht besitzen, erlangen Technologie, für die sie niemals bezahlt haben, und im Fall der Saint Hill, erlangten einen Geschäftswert von über 2 Millionen Pfund und einen Besitzwert von 80.000 Pfund, ohne jemals irgendwelche Schulden aufzuweisen. Die Profite sehen dann also in jeder Scientology-Gesellschaft sehr groß aus. Und das bringt ihr Schwierigkeiten mit der Steuer.

Weil die Regierung sie dessen anklagt, mich zu bezahlen (was sie gar nicht machen), glauben die Scientology-Gesellschaften, daß es ein Verbrechen sein muß, mir irgend etwas zu bezahlen. Und auf diese Weise werden sie in eine Profit-Situation hineingedrängt, weil sie niemals für ihre wichtigsten Vermögensgegenstände bezahlt haben. Natürlich will ein Finanzamt sie mit einem großen Profit dastehen sehen, der besteuert werden kann, und stellt sich daher gegen die wirkliche Tatsache, daß die Gesellschaften mir Geld schulden.

Kürzlich drohte in England ein von Politik spielenden Kulis verabschiedetes Gesetz, jede Gesellschaft eine Privatgesellschaft¹ zu nennen, die einer Einzelperson Geld schuldet, und die Steuer für Privatgesellschaften auf 67 Prozent zu setzen. Na schön, die Gesetzeslücke ist, daß, wenn die Gesellschaft einer Einzelperson nichts schuldet, sie dann sowieso zu einem hohen Prozentsatz Steuern bezahlen würde. Und wenn sie einer Einzelperson etwas schuldet, dann hätte sie keinen Profit, und 67 Prozent von nichts ist genau nichts. Wenn man also das Gesetz über Privatgesellschaften benutzt, um zu sagen, daß mir nichts geschuldet werden kann, dann ist das einfach schlechtes Denken. Und die Saint Hill steht dadurch dann mit 2 Millionen Pfund „Profit“ da, der besteuert werden KANN und den sie überhaupt nicht wirklich als Profit besitzt.

Zum oben genannten Punkt 2: Immer wenn Sie Geld als Ihre eigenen Einnahmen fakturieren, das jemand anders geschuldet wird,

1. Privatgesellschaft: Aktiengesellschaft mit begrenzter Zahl von Aktionären.

werden Sie mit einem falschen Profit dastehen, für den Sie dann Steuern zahlen müßten, die Sie gar nicht schuldig sind.

Nehmen wir zum Beispiel einen Fortgeschrittenen Klinischen Kurs, den ich gegeben habe. Ich bezahlte meine Reise, oft die große Mehrzahl der Ausgaben und nahm kein Honorar. Der Fortgeschrittene Klinische Kurs wurde als Org-Einnahmen für die Org fakturiert. Es waren jedoch keine. Es waren meine Einnahmen. Dennoch fakturierte es die Org als eingehendes Geld und vermerkte nicht einmal auf ihren Bilanzaufstellungen, daß sie es mir schuldete, und auf diese Weise stand sie schließlich mit einem besteuerbaren Profit da.

Nehmen Sie das Buch „Dianetik: Die moderne Wissenschaft der geistigen Gesundheit“ als Vermögensgegenstand. Ich kaufte es für 15.000 Dollar aus meiner Tasche von den Verlegern in New York zurück. Ich übergab es dem Verteilungs-Center (Distribution Center Incorporated) in D.C., welches dann tonnenweise Exemplare davon verkaufte und jedes einzelne Exemplar als seine eigenen Einnahmen fakturierte und mir niemals irgendwelche Tantiemen dafür bezahlte. Außerdem vermerkte es niemand auf seinen Bilanzaufstellungen, daß es mir Geld dafür schuldig war, und bald hatte es die Rechnungen vom Finanzamt der Vereinigten Staaten gegen sich, und zwar wegen seines „Profits“.

Zusätzlich zu all dem haben Washington D.C., London und in bemerkenswertem Umfang die Saint Hill Bankkonten von mir übernommen, haben Tantiemen fakturiert, die nur mir für Filme und Bücher geschuldet wurden, und sogar meine Veteranen-Pensionen, und dennoch niemals in irgendeinem Bilanzbogen oder in irgendeiner Steuererklärung vermerkt, daß sie diese Beträge schuldeten. Und auf diese Weise standen sie dann mit einer besteuerbaren Summe da.

Natürlich werden die Steuerämter der Regierung sagen, daß man seine Schulden nicht aufschreiben soll, denn dann haben sie einen Profit, den sie besteuern können!

Zu Punkt 3: Regierungen können alle Gesetze verabschieden, die sie nur wollen, aber bestimmte Geschäftshandlungen bleiben nun einmal, was sie sind. Man kauft ein, man verkauft, man treibt ein, man schuldet. Die Regierung würde all das gerne durcheinanderwerfen. Aber die Wahrheit ist, daß keine Regierung das wirklich kann, nicht einmal in Rußland, denn damit schlägt man den Grundlagen des Handelsaustausches mitten ins Gesicht.

Wenn man für nichts ein Kleid für 10 Dollar bekommt, dann hat man jetzt 10 Dollar Wert mehr, als man vorher hatte. Wenn man 10 Dollar ausbezahlen würde und ein Kleid für 10 Dollar hereinbekäme, dann wären die Bücher im Gleichgewicht. Ein Dieb muß in der Wirtschaft und mit Steuerämtern ständig in Schwierigkeiten sein, da er sich Dinge beschafft, ohne irgend etwas auszugeben, wodurch er mit Vermögenswerten überhäuft ist, ohne Schulden zu haben, und daher bis aufs Hemd besteuert werden kann.

Zu Punkt 4: In dem Augenblick, wo Sie mit Erklärungen oder Täuschungen von der Wahrheit der Aufzeichnungen abweichen, können Sie Ihre Aussagen nicht untermauern. Die Aufzeichnungen stimmen nicht mehr damit überein.

Sie müssen also das Buchhaltungssystem vernichten oder es verschmieren, so daß es nicht gelesen werden kann. Und sofort werden Sie sich in wirklichen Schwierigkeiten befinden.

Sie können einigen Daten neue Bedeutungen zuschreiben, und Sie können auf ehrliche Weise die Bedeutung ihrer Zahlen neu einschätzen (zum Beispiel, daß Vorauszahlungen nicht Einnahmen sind); aber achten Sie darauf, daß Sie in Richtung auf mehr Wahrheit dabei vorgehen.

Die Wahrheit über Scientology-Orgs ist, daß ich sie mit meinem eigenen Geld aufgebaut habe (was sie nicht aufgezeichnet haben) und daß ich ihren Wohlstand (wo sie ihn erreicht haben) ohne Lohn herbeigeführt habe. Ich gab ihnen Technologie, die sie nicht finanzierten, Bücher, für die sie keine Tantiemen bezahlen, und Bargeld, das sie aufzuschreiben vergaßen.

Das Ergebnis ist, daß sie einen Profit aufweisen, der nicht in Wirklichkeit existiert, da die notwendigen Mittel, mit denen das Geld verdient wurde, niemals zurückgezahlt wurden.

Nicht nur wurden Vermögensgegenstände erlangt, für die nicht bezahlt worden war, sondern es wurden auch zusätzliche Gelder fakturiert, die sie nicht zu erwarten hatten. Das Ergebnis ist ein scheinbarer Profit und natürlich Schwierigkeiten mit den Steuerleuten.

Zu Punkt 5: Wenn Sie von Tatsachen und grundlegender Planung abweichen, dann müssen Sie sehr außergewöhnliche Lösungen haben. Und wenn Sie außergewöhnliche Lösungen zu brauchen scheinen, dann sind Sie von den grundlegenden Dingen und den Tatsachen abgewichen.

Gerade jetzt gibt es eine Menge Steuergezanke. Und es wird aufgebaut, um Scientology mit riesigen Steuerrechnungen in England und in den USA niederzuschlagen.

Das ist nicht deshalb, weil die Leute wütend auf Scientology sind. Es liegt daran, daß Scientology-Organisationen sich selbst einen riesigen, aufgeblasenen Profit gegeben haben, indem sie keine guten Aufzeichnungen führten und indem sie die wirklichen Schulden nicht Schulden sein ließen.

Jeder Unterdrücker auf den Linien wird natürlich rasend bei dem Gedanken, daß Ron irgendwelches Geld in die Hand bekommt. Denn was wird Ron damit machen? Noch mehr Forschung, noch mehr Orgs, noch mehr Scientology, mehr Freiheit. Die bisherige Erfahrung weist ganz klar auf, daß dies der Fall ist. Wenn ich 10.000 Dollar als Rückzahlung von Schulden beziehe - was sie waren - dann erweitere ich sofort Scientology, um weitere 100.000 Dollar für sie zu machen. So läuft es. Manchmal wird in der Entwicklung etwas Geld

„verschwendet“. Scheinbar. Aber es kommt auf lange Sicht gesehen immer im Verhältnis von 10 zu 1 zurück.

Ein Unterdrücker versucht also natürlich alles, oder sagt alles mögliche, um zu verhindern, daß ich noch irgend mehr Geld in den Griff bekomme, als ich habe. Und alle möglichen merkwürdigen „Gesetze“ und Meinungen werden ausgegraben, um zu zeigen, daß mir nichts gezahlt werden kann.

Der letzte scheinheilige Einwand war, daß alle vergangenen Jahresbilanzen aller Organisationen noch einmal gemacht werden müßten, wenn das mir geschuldete Geld in den gegenwärtigen Bilanzaufstellungen aufgezeigt würde. Es ist nicht so. Es ist Sache der Regierung, das zu verlangen. Und in diesem Fall würde sowieso alles korrigiert werden, also ist es kein Argument und würde nicht einmal passieren. In den Orgs in der Vergangenheit hatte ich die Kontrolle. Ich habe sie nicht mehr. Es ist also ganz natürlich, daß die Investition zusammengezählt und zurückgezahlt werden mußte.

Ein Schuldenbetrag ist ein Schuldenbetrag. Neu entdeckte Schulden sind in jedem Buchhaltungssystem eine gewöhnliche Sache.

Was macht man also? Alles als Profit berichten und zu Tode besteuert werden? Und dabei nachhelfen, indem man eine Lüge erzählt - daß die Org mir kein Geld schuldet?

Für den Verkauf der Saint Hill an die Church of Scientology of California (Scientology-Kirche von Kalifornien) liegt die Steuerlast für jede bezahlte Summe auf mir, nicht auf der Org. Es ist also nicht die Angelegenheit der Org. Es IST aber die Angelegenheit der Org, wenn sie mit den vollständigen Einnahmen von mehreren Millionen dasitzt und alles als Profit fakturiert hat. Das ist der Weg zum Ruin durch Besteuerung.

Es laufen eine Menge Leute herum, die es „am besten wissen“. Diese „Besserwisserei“ bringt uns gewöhnlich in die Patsche.

MEINE Befehle dazu sind unverrückbar und stehen Ansichten nicht offen. Und diese Befehle sind:

1. Zeichnen Sie in den Bilanzaufstellungen die angemessene geschuldete Bezahlung für jegliches Besitztum oder Geschäft auf, das Sie von mir erhalten haben.
2. Zeichnen Sie alle Beträge, die als Eingänge in einer Org fakturiert wurden und die in Wirklichkeit meine waren, als immer noch mir geschuldete Beträge auf.
3. Fahren Sie mit den standardgemäßen Einnahmen- und Ausgaben-Aufzeichnungen und Geschäftsverfahren fort, ungeachtet des „Gesetzes“.
4. Sagen Sie die genaue Wahrheit über alle vergangenen und gegenwärtigen Geschäftshandlungen und zeichnen Sie sie auf.

5. Setzen Sie die grundlegenden Lösungen, die ich für die Handhabung von Geldern und Schulden vollständig niedergelegt habe, wirklich in Kraft.

Lassen Sie sich nicht entmutigen, weil jemand in „Panik“ daherkommt und sagt, daß man irgendwelche komischen Sachen tun müsse, um „im Rahmen des Gesetzes zu bleiben“. Der Bursche erkennt wahrscheinlich nicht, wie gesetzlich unsere Art der Geschäftsführung wirklich ist.

Und wenn Scientology-Orgs ihre Schulden, die sie für Vermögensgegenstände und ihre inkorrekte Fakturierung meines Geldes als ihr eigenes schuldig sind, aufzeichnen und auf ihren Bilanzbögen berichten, was wirklich geschuldet wird, dann werden sie bestens mit den Steuern klarkommen.

Die Regierungen beschäftigen sich damit, die Aufzeichnungen anderer Leute zu verfälschen, um mehr Steuern einzutreiben. Wenn Sie Schulden berichten, die nicht eingetrieben werden können, dann sagen sie, die Schulden können sehr wohl eingetrieben werden. Wenn Sie Schulden berichten, die Sie selbst schulden, dann sagen diese Burschen, es seien keine Schulden. Man kann sich absolut auf die Burschen verlassen, daß sie Zahlen eine Bedeutung zuweisen werden, um die Steuern zu erhöhen. Aber selbst der verrückteste Pervertierte im Finanzamt KANN echte Aufzeichnungen NICHT herunterdiskutieren. Ihre einzige Verteidigung sind also echte Aufzeichnungen.

Wenn SIE auf den Gag hereinfallen, daß SIE Ihre Aufzeichnungen verfälschen müssen, um irgendein „Gesetz“ oder eine krumme Beamten-type „zufriedenzustellen“, dann spielen Sie den Burschen nur in die Hände.

Außerdem malen einige Rechnungsprüfer ein schwarzes Bild der Regierung an die Wand, um ihre Klienten zu ängstigen, und fordern sie auf, die Aufzeichnungen zu verfälschen, indem die wirklichen Tatsachen ausgelassen werden oder irreguläre Lösungen verlangt werden. Was man da machen muß, ist, stur an der Wahrheit und an den wirklichen Fakturen festzuhalten.

Was nun STEUERN betrifft, nun, das ist hauptsächlich irgend jemandes Spiel damit, was ein PROFIT ist. Was man machen muß, ist, den Zahlen eine Bedeutung zuzuweisen, bevor die Regierung das tun kann. Die ganze Sache ist nur deshalb ein Durcheinander, weil Zahlen Symbole sind, die JEDER Bedeutung offenstehen. Normalerweise denke ich mir also eine bessere Bedeutung aus, als die Regierung sich ausdenken kann. Ich bringe immer genügend Fehler auf eine Steuererklärung, um ihren blutsaugerischen Appetit zufriedenzustellen, und komme DENNOCH mit Null davon. Das Spiel der Buchhaltung ist einfach ein Spiel, bei dem man Zahlen Bedeutungen zuweist. Der Mann mit der besten Vorstellungskraft gewinnt. ABER es muß sich um korrekte Zahlen handeln, und es darf keine schwerwiegende Fehlinterpretation von Schulden als Profite geben. Andernfalls wird die ganze Sache nicht zusammenhängen.

Die Einkommensteuer ist eine unterdrückerische Anstrengung, Einzelpersonen und Geschäfte zu zerschmettern und den Staat um sein Bruttosozialprodukt zu bringen (da niemand expandieren kann). Was

jeden Unterdrücker verblüfft, ist Wahrheit. Es ist die einzige Sache, die funktioniert. Bedeutungen, die man Zahlen zuschreibt, sind weder wahr noch unwahr, müssen aber immer vernünftig sein und verteidigt werden können. Und die Zahlen selbst müssen immer einer Überprüfung standhalten.

Einnahmen bedeutet nicht Profit. Man kann und sollte alle EINNAHMEN machen, die man nur machen kann. Immer. Das einzige wirkliche Verbrechen ist, bankrott zu sein. Wenn man aber EINNAHMEN macht, dann soll man sich vergewissern, daß sie hinsichtlich ihrer Quelle abgerechnet werden und daß man sie mit Ausgaben und Schulden ausgleicht. So einfach ist die Handhabung der Besteuerung.

Die Scientology-Einnahmen sind in den meisten Organisationen hoch. Aber sie SIND aufgrund der Investition von Zeit und Geld in früheren Jahren hoch. Wenn also die Bilanzbögen all das Geld auslassen, das investiert worden ist, und nur das Geld zeigen, das verdient wurde, dann sind es falsche Bilanzbögen. Und das ist es, was die Regierung von uns eingereicht bekommen will - ein falscher Bilanzbogen, der alle Einnahmen als Profit darstellt und keinerlei Rückzahlung oder Tilgung von Schulden berücksichtigt.

Die nicht berichteten Schulden von gestern wurden für die Expansion investiertes Geld. Die Schulden von 1950 sind überhaupt nicht verlorengegangen, wo sie nicht bezahlt wurden und noch immer nicht bezahlt sind, sondern tauchen als ENTWICKELTES Unternehmen wieder auf.

Wenn die Schulden nicht bezahlt wurden, dann wurde diese Summe verwendet, um zu expandieren. Also sind die Schulden noch immer da. Und der „Profit“ von heute kann zu einem nicht geringen Teil darauf zurückgeführt werden, daß die Orgs nicht dafür zu bezahlen brauchten. Statt dessen wurde das Geld dazu verwendet, die Org und das Gebiet aufzubauen. Die Einnahmen aus dieser Entwicklung sind immer noch da. Daher müssen diese Schulden da sein, und sie müssen in den Bilanzaufstellungen und den Büchern ausgedrückt werden. Andernfalls werden sie die Org schließlich in Steuerschwierigkeiten verwickeln.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:jp:cden;
Übers.:EJ/MJ/EJ:mj:ej
Übersetzung genehmigt
vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 11. AUGUST 1967

Wiedervervielfältigen
Ausgabe für
die allgemeine
Öffentlichkeit

DIE ZWEITE-DYNAMIK-REGELN

Es ist nie auch nur Teil meiner Pläne gewesen, das Privatleben von Individuen zu steuern oder zu versuchen, dies zu steuern.

Wann immer dies geschehen ist, hatte es keine verbesserten Zustände zur Folge.

Das einzige, woran ich interessiert war, soweit es Vorschriften von Scientology betraf, war, bremsende Elemente oder Praktiken auf dem Weg des Fortschritts in Richtung Freiheit auszuräumen.

Der Mensch ist aberriert. Andernfalls wären wir nicht hier. Es ist schwer, ihn zu befreien, da er sorgfältig "trainiert" wurde, sich selbst zu schaden.

Ich habe an den Zweiten-Dynamik-Aktivitäten von Scientologen kein Interesse, es sei denn dort, wo sie Leiden für andere bringen und somit unseren Fortschritt aufhalten.

Aus diesem Grunde sind alle FRÜHEREN REGELN, VORSCHRIFTEN UND RICHTLINIEN, DIE SICH AUF DIE ZWEITEN-DYNAMIK-AKTIVITÄTEN VON STUDENTEN, PRECLEARS, MITARBEITERN UND SCIENTOLOGEN BEZIEHEN, AUFGEHOBEN.

Stattdessen darf jeder Ehemann, jede Ehefrau oder jedes Individuum, dessen Auditing oder Training fern jedes berechtigten Zweifels aufgrund der Zweiten-Dynamik-Aktivitäten seitens der Mitarbeiter, Freunde, deren Ehemann oder dessen Ehefrau aufgehalten oder unterbrochen wurde, beim KAPLANSGERICHT in der Abteilung 6 jeder Organisation Zuflucht suchen. Und in jedem bekannten Fall, bei dem fern jedes berechtigten Zweifels bewiesen wird, daß - ohne eine Provokation - das Auditing oder Training einer Person durch die unsittlichen Handlungen des Beschuldigten auf der zweiten Dynamik aufgehalten wurden, wird dem Kläger eine Geldbuße von nicht weniger als 1000 und nicht mehr als 5000 Pfund Sterling zugesprochen und der Beschuldigte darf, bis er das bezahlt hat, kein weiteres Training oder Auditing erhalten. Diese Richtlinie ist nicht rückwirkend (Geschehnisse vor diesem Datum dürfen nicht in Betracht gezogen werden).

Keine Ethik-Anordnung darf auf Grund von Zweiten-Dynamik-Ak-

tivitäten herausgegeben werden. Alle Ethik-Anordnungen, die jetzt in Kraft sind und sich auf die zweite Dynamik beziehen, sind aufgehoben.

Kein Mitarbeiter darf auf Grund von Zweite-Dynamik-Aktivitäten bestraft, versetzt oder entlassen werden.

Kein Student oder Preclear darf auf Grund von Zweite-Dynamik-Aktivitäten suspendiert oder abgewiesen werden.

Nichts in diesem Policybrief schiebt unser gegenwärtiges Wissen über die Konsequenzen von Overts auf der zweiten Dynamik gegen Ehemänner und Ehefrauen beiseite, die auditiert werden, oder unser gegenwärtiges Wissen über das Ausmaß, zu dem Training oder Auditing für jemanden wegen Handlungen anderer behindert werden kann.

Wir sind uns auch darüber bewußt, daß Mitarbeiter der Organisation, die auf der zweiten Dynamik überaktiv sind, selten erfolgreich sind.

Wir behalten auch die vollständige Technologie bezüglich der zweiten Dynamik bei.

Einer der grundlegendsten Bereiche von Aberration im Menschen ist die zweite Dynamik.

Auditing, nicht Disziplin, ist das Einzige, was eine Aberration solcher Stärke auslöscht.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH: jp.cden; Übers.:.../MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 15. AUGUST 1967
Wiedervervielfältigen

DISZIPLIN

SPs UND VERWALTUNG

WIE STATISTIKEN ZUSAMMENKRACHEN

Eine der Methoden, mit denen ein SP arbeitet, um eine Aktivität zu stoppen oder einen Zustand von Affluence aufzuhalten, besteht darin, Personal in Schlüsselpositionen auszusuchen und ungeheuerliche, falsche und alarmierende Geschichten über sie zu verbreiten.

Eine andere Methode, die oft zusammen mit der obenstehenden verwendet wird, besteht darin, eine Führungskraft, die eine Schlüsselposition bekleidet, mit alarmierendem Entheta über Mitarbeiter, Abteilungen oder Aktivitäten zu behämmern. Dies treibt die Führungskraft, die in der Schlüsselposition ist, dazu, unangebrachte Aktionen zu unternehmen, die Dinge in Aufruhr bringen und zur Entlassung von wertvollen Mitarbeitern führen können.

Weiter ist es ein Symptom für eine Org, die unter äußerem Druck steht, daß sie sich ihr eigenes Personal vorknöpft, und nicht die Leute aus der Öffentlichkeit oder die wirklichen SPs.

SPs neigen dazu, aus dem Gedächtnis zu verschwinden, da sie in Verallgemeinerungen sprechen. Ihre Sprache ist mit „immer“ und „jeder“ gewürzt, und deswegen ist es schwer, sich daran zu erinnern, wenn man sagt: „Wer hat Ihnen das erzählt?“, um einem Gerücht auf die Spur zu kommen, weil es so aussieht, als ob es „jedermann“ gesagt hätte. Tatsächlich hat der SP, der es in Wirklichkeit gesagt hat, in seiner Kommunikation so oft „jeder“ verwendet, daß es im Gedächtnis zu „jeder“ wird.

EIN GUTER MANAGER IGNORIERT GERÜCHTE UND HANDELT NUR AUFGRUND VON STATISTIKEN.

Hätte ich all die Jahre lang jedem Gerüchtemacher Gehör geschenkt, dann hätten wir keine Organisationen. Ich höre im allgemeinen nicht zu, und wenn ich es tue, gehe ich nur so weit, daß ich Statistiken inspiziere.

Es ist einfach, Mitarbeiter zu disziplinieren und schwierig, die Öffentlichkeit zu disziplinieren. Ein FAULER leitender Angestellter diszipliniert nur die Mitarbeiter. Es erfordert mehr Konfrontiervermögen, dies mit der Öffentlichkeit zu tun.

Wenn eine Führungskraft Gerüchten und schlechten Dingen über ihre Mitarbeiter Gehör schenkt, ohne die tatsächlichen Produktionsstatistiken anzuschauen, dann kann diese Führungskraft der Organisation bösen Schaden zufügen.

Ich habe niemals versucht, Mitarbeiter dazu zu bringen, „gut zu sein“. Ich habe nur versucht, sie dazu zu bringen, daß sie produzieren und ihre Hats tragen.

Unser gesamtes Statistiksystem ist dazu da, übermäßige Disziplinierung

von wertvollen Mitarbeitern zu beenden.

Für mich kann ein Mitarbeiter, dessen Statistiken oben sind, nichts Unrechtes tun.

Ich bin nicht an der „Tugendhaftigkeit“ der Wog-Welt interessiert. Ich bin nur daran interessiert, den Laden zum Laufen zu bringen und ihn am Laufen zu halten.

Weiterhin verabscheue ich es, irgend jemanden für irgend etwas diszipliniert zu müssen, insbesondere einen Scientologen. Und die einzige von mir verwendete Disziplin besteht darin, die Stellung zu halten, bis die Leute genügend in Ordnung gekommen sind, um zu verstehen, was richtiges Verhalten ist. Irgendwann kommt es dazu. Alles Fehlverhalten kommt von Aberration.

Wenn sich jedoch jemand eifrig damit beschäftigt, zu versuchen, die Scientology oder ihre Aktivitäten zu enturbulieren oder zu stoppen, dann kann ich Captain Bligh* so fromm wie einen Sonntagsschullehrer aussehen lassen. Es gibt wahrscheinlich keine Grenze in bezug darauf, was ich tun würde, um die einzige Straße der Menschheit zur Freiheit gegen Personen zu schützen, die auf das Prozessing mit Geringschätzung sehen und versuchen, Scientology zu stoppen oder Scientologen Schaden zuzufügen.

Die Fixierung der Menschheit darauf, zu versuchen, „jedermann gut“ zu machen, ist mir wohl bekannt. Dies bedeutet in Wirklichkeit, die Leute inaktiv zu machen. Die besten Männer, die ich in Kriegen unter mir hatte, wurden gewöhnlich immer wieder eingesperrt und von den „Küstenpatrouillen“ (Spezialabteilungen der US-Marine und des Marinekorps, die die Funktion der Militärpolizei für die Marine haben), der „Militärpolizei“ usw. ganz allgemein mit Mißfallen betrachtet. Das Ideal für den Staat ist eine ruhige, stille Person. Wenn die Gewehre zu knattern beginnen, dann verstecken sich diese stillen Leute alle und nur die Aktiven sind da, um zu kämpfen. Ich frage mich oft, was wohl mit einem Staat geschehen würde, wenn er sein offensichtliches Ziel, jeden einzelnen zu einem inaktiven kleinen Schaf zu machen, tatsächlich erreichen würde.

Aus diesem Grunde ist es mir egal, was Männer oder Frauen tun, wenn sie nur ihre Hats tragen und ihre Statistiken oben halten. Sie werden mich die Werkzeuge der Disziplin nur dann herrichten finden, wenn Scientology verlangsamt oder gestoppt wird.

Tatsächlich verachte ich viel mehr die Person, die inaktiv ist, weil sie sich vor Bestrafung fürchtet. Ich respektiere nur jene, die ohne den „Selbstschutzmechanismus“ des Bösen stark genug sind, um anständig zu sein.

Ich verwende Disziplin, um die Ufer eines Kanals zu erhalten, nicht um das Fließen zu stoppen.

SPs LIEBEN ES, diejenigen, die Macht haben, dazu zu überreden, daß sie töten. Da das grundlegende Streben eines jeden SPs „ALLE TOT, DAMIT ICH

* Captain Bligh: britischer Seefahrer, Kapitän der „Bounty“, deren Besatzung auf der Rückfahrt von Tahiti 1789 meuterte und ihn in der Südsee aussetzte.

SICHER SEIN KANN" ist, wird er alle Arten von Lügen und Mechanismen verwenden, um bei jenen, die über Macht verfügen, einen Blutdurst nach Disziplin anzustacheln.

Wenn ich jemals einem Rat,,alle Leute zu töten" Aufmerksamkeit geschenkt habe, dann nur, um denjenigen, der den Rat gegeben hat, an die Wand zu stellen.

Alles Böse stammt von Aberration. Und es kann ziemlich böse sein. Und furchtbar aberriert. Der einzige Weg aus dem Bösen heraus ist das Prozessing. Deswegen muß man als Antwort auf das Böse den Weg zur Freiheit schützen und muß ebenso jene schützen, die daran arbeiten, diesen Weg passierbar zu halten.

Die Welt wird durch Disziplin oder Unterdrückung des Bösen niemals gut werden. Jegliche Disziplin setzt voraus, daß die Person, die diszipliniert wird, Überleben will. Die wahrhaft Bösen wollen nur zugrunde gehen, und somit ist die Androhung von Disziplin keine Antwort. Die wahrhaft Bösen LIEBEN Schmerzen, Leiden und Verluste. Somit wird durch Zwang nichts erreicht und es verbessert nichts, wenn Sie versuchen, alles Böse mit Disziplin in Ordnung zu bringen. Nur der bereits Anständige kann diszipliniert werden. Den Bösen kommt sie nur entgegen. Alles, was Sie also wirklich tun können, ist die Bösen weit weg von den Linien abzustellen.

Der leitende Angestellte hat in bezug auf Disziplin mit jenen zu tun, die den Produktionsfluß stoppen oder behindern, und mit jenen, die einfach bloß faul oder dumm sind. Er hält sich also strikt daran, alle Leute mit hohen Statistiken in Ruhe zu lassen, und handelt nur dahingehend, die Unterdrücker von den Linien wegzubringen und die Faulen und Dummen den Produktionsfluß nicht stoppen zu lassen. Ein leitender Angestellter könnte die Welt durch Disziplin allein niemals reformieren. Er kann es durch Prozessing. Seine einzige Verwendung von Disziplin besteht somit darin, Prozessing weiterhin möglich zu machen. So einfach ist das.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LAH:jp:cden; Übers.:GZ/LB/ST:ea
Copyright © 1967, 1983
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom
LAH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 19. AUGUST 1967
WIEDERHERAUSGEGEBEN AM 26. OKTOBER 1980
KORRIGIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN
AM 16. OKTOBER 1985

(Korrekturen in diesem Schrifttyp)

Stufe IV und
darüber
Wiederver-
vielfältigen
Führungskräfte
der Scientology

(Ursprünglich als HCO-Bulletin des gleichen
Datums und des gleichen Titels herausgegeben.)

DER ENTSCHIEDENDE TEST

DER ENTSCHIEDENDE TEST FÜR EINEN THETAN IST SEINE FÄHIGKEIT,
DAFÜR ZU SORGEN, DASS DINGE RICHTIG LAUFEN.

Dies ist natürlich ein ziemlich grausames und brutales Datum,
denn es stößt alle Rechtfertigungen, alle Nachsichtigkeit und alle
Entschuldigungen beiseite, und zieht nicht einmal die Größe der
Hindernisse in Betracht, die die Opposition in den Weg stellt.

Aber beachten Sie bitte, daß das Datum nicht besagt, „ob Dinge
in seiner Umgebung richtig laufen“, denn das ist ein passiver Test,
und es könnte bedeuten, daß er einfach nur ruhig dasaß.

Es kommt nicht darauf an, ob die Dinge *gegenwärtig* in Ordnung
sind oder nicht. Der Thetan, der dafür sorgt, daß Dinge richtig
laufen, mag einen Berg an Verwirrung in Angriff nehmen, und selbst-
verständlich sind die Dinge *nicht* in Ordnung, weil das, wogegen er
angeht, hauptsächlich falsch ist. Es geht darum, ob er allen Wid-
rigkeiten zum Trotz *dafür sorgt*, daß Dinge richtig laufen oder
nicht – das ist der Test.

Viele Wesen leben ein Leben ruhiger Korrektheit, ohne jemals
irgend etwas in Bewegung zu setzen. Die Dinge in ihrer Umgebung
sind zufälligerweise in Ordnung. Das soziale System unterstützt
sie. Aber eines Tages gibt es plötzlich Unruhen, die die Unterstü-
tzung zum Teufel gehen lassen. DANN sehen wir, daß zu wenige da wa-
ren, die dafür SORGEN konnten, daß Dinge richtig liefen, und das
ist das Ende der Gesellschaft. Auf diese Weise gingen alle alten
Kulturen zugrunde. Ihre Bevölkerung lebte in der Korrektheit eines
Systems, und die Dinge liefen nur so lange richtig, wie nichts
schiefging. Dann geht eines Tages etwas schief. Diese hochzivilisi-
erten aber schwachen Wesen waren nie in der Lage, dafür zu SOR-
GEN, daß die Dinge richtig liefen, und daher bricht die gesamte
Gesellschaft zusammen.

Man könnte auch fragen: „Was ist mit *richtig* gemeint?“

Es wäre die Unterstützung eines Vorhabens, das für die Mehr-
zahl der Dynamiken nicht destruktiv ist.

Aberration ist laut Definition „eine gekrümmte Linie“. Es kommt vom lateinischen *aberratio*, „ein Abweichen von“, und vom lateinischen *errare*, „abweichen“ oder „in die Irre gehen“.

Eine geistig gesunde Person denkt, betrachtet und sieht Dinge geradlinig. Schwarz ist schwarz, weiß ist weiß. Die aberrierte Person betrachtet schwarz und schweift mit starrem Blick zu etwas anderem ab, und macht den Fehler zu sagen, es sei „grau“.

Sie können Aberrationen auf passive Art und Weise betrachten (untätig, ohne Kraft oder Aktion). Eine Person ist geistig gesund oder sie ist es nicht. Sie denkt geradlinig oder verworren.

Betrachten Sie Aberration nun auf kraftvolle Art und Weise. Eine Person *schaut*, und eine ihr entgegenwirkende Kraft drängt ihren Blick zur Seite oder lenkt ihn ab. Aber die wirklich geistig gesunde, kraftvolle Person schaut durch die Opposition hindurch und sieht trotzdem, was da ist.

Nehmen wir einen konkreten Vorgang. Herr Q rollt eine Kugel von A nach B. Auf dem Weg dorthin drängt Opposition X die Kugel zur Seite, in Richtung C. Herr Q schiebt die Kugel in Richtung C und sagt, der Grund, weshalb sie nicht ordnungsgemäß bei B angelangt sei, sei

Herr S rollt eine Kugel von A nach B. Opposition X lenkt die Kugel in Richtung C ab. Herr S bringt die Kugel wieder auf ihren Kurs und erreicht trotz, über und durch Opposition X hindurch, auf irgendeine Weise, Punkt B.

Sie können sehen, daß Herr Q des ersten Beispiels bereit ist, aberriert oder abgedrängt zu werden, oder zumindest nicht genügend Einsatz zeigt. Herr Q ist aberriert.

Demgegenüber war Herr S nicht gewillt, abgelenkt zu werden, und ging geradewegs zu B. Herr S ist nicht aberriert.

Die Gesellschaft wiederum, die überwiegend unterdrückerisch ist, sieht, daß es in der Umgebung von Herrn Q nie viel Aufregung gibt. Es ist natürlich wahr, daß er niemals ankommt und nichts zustande bringt, aber er macht keinen Spektakel und ist infolgedessen „okay“.

Herr S hingegen schlägt einen schrecklichen Lärm, gibt Opposition X eine aufs Dach und setzt knurrend seinen Weg zu B fort. Die Gesellschaft sagt, er sei ein schlechter Kerl, weil er so einen Wirbel veranstaltet. Natürlich schafft er auch einiges. Aber in einer dekadenten Gesellschaft wird der Mensch danach beurteilt, wie *liebenswürdig*, nicht wie effektiv er ist – also hält man Herrn S für ein bißchen „verrückt“. Und TROTZDEM werden, wenn Schwierigkeiten auftauchen, nur die Herren S die Lage retten, während die Herren Q allesamt aufgeben und sterben.

Es gibt hier jedoch noch einen anderen wichtigen Punkt. Das ist das Vorhaben. Der Unterschied zwischen dem Vorwärtsstreben des einen und des anderen Thetans ist deren VORHABEN und die Richtigkeit davon.

Ein Verrückter kann auch rücksichtslos von A *in Richtung* B gehen, wobei es sich bei B um einen vollkommen unerwünschten und destruktiven Punkt handelt. In der Praxis kommen jedoch wirklich Verrückte nie bei B an, bei dem sie ankommen wollten. Ein Verrückter geht nur auf etwas zu, aber er kommt nie tatsächlich an. Auf diese Weise sorgt er dafür, daß alles *schiefgeht*.

B muß ein erstrebenswerter Punkt sein und darf nicht für die Mehrzahl der Dynamiken destruktiv sein, damit Richtigkeit auftreten kann.

Demnach ist das grausame und ungeschminkte Datum:

DER ENTSCHIEDENDE TEST FÜR EINEN THETAN IST DIE FÄHIGKEIT, DAFÜR ZU SORGEN, DASS DINGE RICHTIG LAUFEN.

Leute, die erklären, wie verkehrt alles ist, und die Gründe dafür haben, und ES NICHT IN ORDNUNG BRINGEN, sind die wirklich verrückten Leute dieses Universums. Die einzigen noch Verrückteren sind diejenigen, die ausgesprochen glücklich darüber sind, daß alles fehlschlägt und schiefgeht, und keine Einwände dagegen haben. Und die einzigen, die noch schlimmer als diese sind, sind die Leute, die ununterbrochen dafür sorgen, daß Dinge schiefgehen, und verhindern, daß irgend etwas richtig läuft, und die sich allen Bemühungen instinktiv entgegensetzen.

Glücklicherweise gibt es noch einige Leute, die allem und jedem zum Trotz TATSÄCHLICH dafür sorgen, daß Dinge richtig laufen.

L. RON HUBBARD
Gründer

Als offizielle
Kirchenrichtlinie
angenommen von der
CHURCH OF SCIENTOLOGY
INTERNATIONAL

LRH:CSI:jp.rd.bk.gm
Übers.:KF/MJ/LB/RL/GH:mj.hl.gh
Übersetzung genehmigt
vom I/A Officer CLO EU

HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 12. SEPTEMBER 1967

Wiedervervielfältigen
Organisations-
Führungskurs

HANDHABUNG DES POSTENS

Die Handhabung eines Postens enthält ein Element, das leicht übersehen wird, aber ohne das Sie viele Schwierigkeiten haben können, die schwer nachzuvollziehen sind.

Im Grunde genommen führen Sie MEINEN ADMINISTRATIVEN HAT FÜR DIESEN POSTEN AUS.

Sie mögen den Hat buchstabengetreu ausführen, und trotzdem fehlschlagen. Da es tatsächlich mein Hat ist, egal wie klein der Posten ist, muß er so ausgeführt werden, wie ich ihn ausführen würde. Der Stil sowie die Einstellung, wie er ausgeführt wird, ist wichtig.

In den alten Tagen löste mancher HCO-Sekretär ein schwieriges Problem erfolgreich dadurch, daß er fragte: "Was würde Ron in dieser Situation tun?" Und tat dies und alles löste sich.

Daher ist es wertvoll zu wissen, wie ich etwas tun würde.

Ich könnte stundenlang die Admin-Indikatoren und Admin-Technologie erläutern, die ich gebrauche. Aber Sie haben das meiste davon in den Organisations-Richtlinienbriefen.

Ich könnte nur noch wenige Dinge hinzufügen, die helfen könnten.

Eines davon ist, daß ich ausschließlich auf der Grundlage des "Größten Guten für die größte Anzahl der Dynamiken" arbeite.

Ich glaube, daß zu befehlen dienen bedeutet, und es einem nur das Recht gibt, zu dienen.

Ich muß vor allen Dingen effektiv sein, und kann es nicht an Effektivität fehlen lassen oder Ineffektivität hinwegklären.

Ich mache nie Kompromisse mit einer Situation, um in Übereinstimmung zu sein.

Wenn ich etwas handhabe, mache ich mir klar, ob ich dieses Spiel spielen will oder nicht, und wenn ich es nicht tun will, tue ich es nicht. Und wenn ich es nicht will, werde ich alles Nötige tun, um mich davon zu trennen, und wenn ich es will, werde ich alles tun, um es zu gewinnen.

Jedoch gibt es mindestens eines, das bei vielen Führungskräften bei weitem nicht vorhanden ist. Und das ist die Art und Weise, wie ich andere Posten handhabe.

Meine volle Konzentration liegt darauf, die Person auf einen gegebenen Posten zu setzen, den sie möglicherweise handhaben kann, und dann lasse ich sie oder ihn damit vorwärtskommen.

Der Unterschied ist der: andere setzen eine Person auf einen Posten und dann hämmern und überhäufen sie sie mit Befehlen, wie sie ihn zu handhaben hat. Falls der Ernannte in Schwierigkeiten gerät, geben ihm andere Unmengen von Befehlen und Anweisungen.

Ich tue dies nicht. Wenn einer Person ein Posten anvertraut wurde, so vertraue ich auch auf sie, daß sie den Posten handhaben kann.

Wenn er oder sie es aber offensichtlich nicht kann, finde ich eine andere Person, die es möglicherweise kann.

Ich gebe einer Person auf einem Posten eine Menge Chancen. Ich weiß, daß Posten schwer zu handhaben sind. Aber wenn die Statistik tiefer und tiefer fällt und unten bleibt, und wenn Admin- und Tech-Ratschläge ohne Erfolg bleiben, lasse ich nicht eine Flut von Anordnungen los. Ich finde einfach eine andere Person.

Das ist - ich weiß es - ein größeres Plus-Minus-Verhältnis als ohne weiteres verkraftet wird. Das Plus ist, daß ich dem Ernannten vollkommene Vertrauen schenke. Das Minus ist, daß, wenn die Statistik unten ist und NICHT hochkommt, ich eine andere Person finde. Es gibt kein Mittelding von Anweisungen oder Gemecker.

Ich gestehe auch ein, daß sich Leute nach einer gewissen Zeit ändern können, und ich gebe einer abgesetzten Person noch eine Chance. Ich glaube nicht, daß sie für immer schlecht sein wird. Wenn ich eine Situation handhabe, die schlecht ist, handhabe ich sie zugunsten des größten Nutzens für die Mehrzahl der Dynamiken. Wenn sie dann gehandhabt IST, versuche ich die jeweiligen Individuen aufzusammeln, die während des Handhabens abgeschossen werden mußten. Ich vergesse sie nicht.

Sie werden sehen, wie ich Situationen unbarmherzig handhabe und alles in Ordnung bringe und dann kann es sein, daß Sie nicht sehen, daß ich nachher versuche, diejenigen zusammenzuflicken, die abgeschossen werden mußten.

Manche Leute versuchen, mir beizubringen, daß es nutzlos sei, einen hinübergewandenen Hund zu retten, einen Niedrig-Statistik-Versager, der seine Chance gehabt hat. Ich weigere mich, das zu lernen. Ich versuche es trotzdem.

Mit der Zeit liebe ich sogar meine Feinde, aber nur, nachdem ich sie ohne die Kraft zurückgelassen habe, uns zu stoppen.

Ich setze eine Person auf einen Posten und lasse sie oder ihn weitermachen. Ich unternehme nichts, bevor es nicht offensichtlich wird, daß das Dach einstürzt. Dann finde ich jemand anders, der ihn möglicherweise halten kann. Und dann flicke ich auch den, den ich absetzen mußte und eines Tages gebe ich ihm wieder eine Chance. Beweise dafür gibt es überall.

Ich versuche nicht, mit Fluten von ausführlichen Anweisungen zu forcieren, daß ein Posten gehalten wird, wenn ein Scheitern offensichtlich ist. Von dem Moment an, wo ich sehe, daß er nicht gehalten wird, bis zu dem Moment, wo ich jemanden neu ernenne, werde ich selbst handeln, um den Posten in jeder Weise, die ich kann, zu halten, egal, wie weit weg er ist. Aber meine Aufmerksamkeit gilt vor allem dem, eine neue Person zu finden und zu ernennen und wenn das getan ist, ziehe ich mich von dem Bereich zurück und lasse sie weitermachen.

Auf diese Weise entsteht eine viel stärkere Organisation, wenn man Dinge so handhabt, und auf die Dauer eine viel glücklichere.

Bei mir weiß eine Person immer, ob ihr Job gesichert ist. Wenn ihre Statistik oben ist, ist er gesichert. Ich werde nicht mahnen oder erlauben, daß sie herumgestoßen wird.

Dies mag als Vorgehensweise brutal erscheinen, aber denken Sie: Wir sind wenige und wir haben einen riesigen Bereich zu retten, der vor langer Zeit zum dritten Mal unterging. Wenn wir scheitern, ist es unwahrscheinlich, daß der Job jemals wieder getan wird. Der Beweis ist, daß das Problem immer noch existiert, da es vorher in langen vergangenen Zeiten nie gelöst wurde. Wir können also wirklich keine Risiken eingehen. Nicht mit der gesamten Menschheit. Also tun wir unsere Arbeit und sehen zu, daß unsere Arbeit getan wird. Wir haben ein Gut zu treuen Händen erhalten, was, wenn wir damit scheitern, uns und unsere Freunde und unsere Zukunft zu endloser Vergessenheit verdammt. Wir dürfen also nicht scheitern. Oder es anderen erlauben, zu scheitern. Und das ist es, wie und warum wir dafür sorgen, daß dieser Job gemacht wird.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jp; Übers.:.../MJ:th:mj
Übersetzung genehmigt vom I/A Off CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO POLICYBRIEF VOM 15. SEPTEMBER 1967

Wiedervervielfältigen
Techn.Abteilung
Qual.Abteilung

DER ÜBERWACHERKODEX

(Entnommen dem ACC-Leitfaden, veröffentlicht 1957)
Revidiert am 15. September 1967

Der Überwacherkodex wurde nach langjähriger Erfahrung mit Training entwickelt. Es wurde gefunden, dass jedesmal wenn ein Überwacher die Regeln in irgendeiner Weise brach, die Kurs- und Trainingsaktionen nicht mehr richtig funktionierten.

Scientology zu lehren, ist eine sehr präzise Aufgabe, und ein Überwacher muss die Präzision immer aufrechterhalten, um die Dienstleistungen den, seiner Obhut anvertrauten Studenten, so, wie er sollte, zu erweisen.

Ein Überwacher kann nicht hoffen, den Respekt oder Willen des Studenten, den er zu unterweisen hat, zu gewinnen, indem er dasitzt, grosse Worte dahersagt und eine "Autorität" auf dem Gebiet ist. Er muss sein Gebiet kennen und den Überwacherkodex buchstabengetreu befolgen. Es ist kein harter Kodex der zu befolgen ist, und es ist ein sehr praktischer. Wenn Sie glauben, Sie könnten nicht alles davon ehrlich befolgen, so sollten Sie mehr Training und vielleicht mehr Processing erhalten, bis Sie sich den Kodex ganz zu eigen gemacht haben, bevor Sie versuchen, Studenten in Scientology zu trainieren.

Wir haben seit langem die Regeln des Spiels Scientology. Nun haben wir die Regeln des Spiels, das Training heisst. Viel Spass !

- 1) Der Überwacher darf nie eine Gelegenheit versäumen, einen Studenten auf die wirkliche Quelle der Scientology-Daten zu verweisen.
- 2) Der Überwacher soll einen Fehler eines Studenten erbarmungslos abwerten und gutes ARK verwenden, während er das tut.
- 3) Der Überwacher soll ununterbrochen in gutem ARK mit seinen Studenten sein, während sie Trainingsaktionen durchführen.
- 4) Der Überwacher muss immer eine hohe Toleranz für mangelnde Intelligenz bei seinen Studenten haben und muss immer bereit sein, jedes nichtverstandene Datum zu wiederholen, und zwar so oft wie nötig, damit der Student es versteht, und Realität über das Datum bekommt.

- 5) Der Überwacher hat keinen "Fall", was die Beziehung zu seinen Studenten betrifft, noch diskutiert oder spricht er mit den Studenten über seine persönlichen Probleme.
- 6) Der Überwacher muss immer Ausgangspunkt guter Kontrolle und Leitung seiner Studenten sein.
- 7) Der Überwacher muss fähig sein, jeden Teil von Scientology mit jedem anderen Teil und mit dem Leben auf allen acht Dynamiken zu kombinieren.
- 8) Der Überwacher soll fähig sein, jede Frage, die Scientology betrifft, zu beantworten, indem er den Studenten auf die tatsächliche Quelle des Datums verweist. Wenn der Überwacher eine bestimmte Frage nicht beantworten kann, so sollte er das immer sagen und die Antwort auf die Frage aus der Quelle immer finden und dem Studenten immer sagen, wo die Antwort zu finden ist.
- 9) Der Überwacher soll nie einen Studenten belügen, täuschen oder irreführen, was Scientology betrifft. Er muss diesbezüglich einem Studenten gegenüber immer ehrlich sein.
- 10) Der Überwacher muss ein ausgebildeter Auditor sein.
- 11) Der Überwacher soll seinen Studenten immer ein gutes Beispiel geben, z.B. gute Demonstrationen machen, sauber gekleidet und pünktlich sein.
- 12) Der Überwacher sollte immer guten Willens und fähig sein, alles zu tun, was er seinen Studenten zu tun aufträgt.
- 13) Der Überwacher sollte sich nicht mit Studenten beiden Geschlechts emotional einlassen, so lange sie unter seinem oder ihrem Training stehen.
- 14) Wenn ein Überwacher einen Fehler macht, muss er den Studenten informieren, dass er sich geirrt hat und muss es sofort richtigstellen. Dieses Datum umfasst alle Abschnitte in Trainingsdemonstrationen, Vorträgen und Processing usw. Er darf nie die Tatsache, dass er einen Fehler machte, verbergen.
- 15) Der Überwacher sollte es nie versäumen, seine Studenten zu loben, wenn es angemessen ist.
- 16) Der Überwacher soll zu einem gewissen Grad allbestimmend über die Beziehung Überwacher - Student sein.
- 17) Wenn sich ein Überwacher von einem Studenten kontrollieren, befehlen oder irgendwie handhaben lässt, sei es zum Zweck der Demonstration oder anderen Trainingszwecken, so soll der Überwacher ihn immer unter seine Kontrolle zurückbringen.
- 18) Der Überwacher muss bei Sitzungen immer den Auditorenkodex und immer den Scientologenkodex beachten.

- 19) Der Überwacher darf nie einem Studenten Ansichten über Scientology geben, ohne sie sorgfältig als solche zu kennzeichnen. Ansonsten darf er nur auf getestete und bewiesene Daten über Scientology verweisen.
- 20) Der Überwacher darf nie einen Studenten-zu seinem eigenen, persönlichen Vorteil benutzen.
- 21) Der Überwacher muss seinen Studenten gegenüber ein stabiler Terminal sein, den Weg zum stabilen Datum zeigen, sicher sein, aber nicht dogmatisch oder diktatorisch.
- 22) Der Überwacher muss sich immer über neuste Scientologydaten oder -Verfahren informiert halten und diese Informationen seinen Studenten mitteilen.

Ich erkläre mich bereit, dem obigen Kodex zu folgen, und ihn einzuhalten.

Gezeichnet: _____

L. RON HUBARD
Gründer

LRH:jp:Übers.:RH:DG:rh
Copyright © 1967
und f.d.Übers. 1976
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO POLICYBRIEF VOM 15. SEPTEMBER 1967

Wiederver-
vielfältigen
HCO Exec Secs
aller Orgs

DRINGEND

Abtlg. 5 Unterabt. 13
Abtlg. 2 Unterabt. 6
Abtlg. 1 Unterabt. 3

ÜBERPRÜFUNGEN VON RELEASES UND CLEARS
(Datum des Inkrafttretens: 15. Okt. 67)

Da eine Organisation nur eine in die Höhe schießende Statistik von Clear- und Release-Überprüfungen haben kann und gleichzeitig eine nicht ansteigende Einkommensstatistik WENN DIE ÜBERPRÜFUNGEN SCHLECHT SIND UND NICHT DEN TATSACHEN ENTSPRECHEN, wird die folgende Richtlinie eingeführt:

KEIN ZERTIFIKAT, DASS IRGEND EINEN GRAD VON RELEASE ODER DEN ZUSTAND CLEAR ODER JEDLICHEN OT ZUSTAND BESCHEINIGT IST GÜLTIG, BIS DER EXAMINER EIN ÜBERPRÜFTER CLEAR GEMÄSS POLICY-BRIEF VOM 13. SEPTEMBER 1967 „CLEAR CHECK-OUTS“ UND EIN ABSOLVENT DES SHSBCs IST.

Keine nicht so gemachten Überprüfungen werden als gültig angesehen werden, und nur derart gemachte Überprüfungen dürfen auf der Statistik gezählt werden.

Sehr lange war es für mich ein Rätsel wie eine Org in großer Anzahl Leute auf Release hin überprüfen konnte und trotzdem kein vergrößertes Einkommen hatte. Wirklich befreite („released“) Leute bezahlen ihre Rechnungen und kommen in Scharen herein um weitere Dienstleistungen zu erhalten. Letztendlich habe ich herausgefunden, wie das geschehen konnte - die Überprüfungen auf Release hin waren nicht den Tatsachen entsprechend oder unterdrückerisch gemacht worden oder bestanden aus einer Bewertung, die die Person sich nicht gefallen ließ. So behandelte PCs bezahlen ihre Rechnungen nicht oder schreiben sich nicht für Training ein.

Nach weiterer Untersuchung fand ich die Schlüsselstellung in einer Organisation, die Personen mit unterdrückerischen Tendenzen an sich reißen würden; es würde der Examiner, Unterabteilung 13 sein.

Das ist in jeder Organisation der schwache Punkt. Er kann die ganze Tech von Abteilung 4 zunichte machen (oder ihre schlechte Tech verdecken) und das gesamte Können in der Verwaltungsarbeit von Abteilung 7 ruinieren ohne daß irgendwelche tatsächlichen Anzeichen außer niedrigem Einkommen auftreten.

Ein Examiner kann einem PC einen Grad aufdrängen oder die Bescheinigung eines vom PC erreichten Grades verweigern und direkt die Bereitwilligkeit der Person stoppen, weitere Kurse oder Prozeßing in Anspruch zu nehmen.

Die Einschreibung in der Akademie würde genauso zusammenbrechen wenn es auf dem Examiner-Posten schlecht lief, da Personen mit einwandfreiem Declare dann trainiert werden möchten.

Vor lauter Begeisterung darüber, hohe Statistiken zu bekommen, werden Organisationen bei falschen Declares ein Auge zudrücken.

DOCH DER EINZIGE ÄRGER, DEN ICH MIT PERSONAL IN DEM LETZTEN MONATEN GEHABT HATTE, IST VON FALSCHEN DECLARES GEKOMMEN.

Leute, die ein Grad VI Declare haben, die niemals auf Grad III oder IV gelaufen wurden, denen der Clear-Grad aufgedrängt wurde und die im allgemeinen nicht richtig vorwärts gebracht wurden oder kein einwandfreies Declare erhalten haben, waren die, mit denen wir Schwierigkeiten hatten. Dieses ist so häufig der Fall, daß jeder Ethik-Officer bei jedem Unruhestifter immer ein falsches Declare vermuten sollte.

Wenn den Leuten ein einwandfreies Examen gegeben wird, und das festgestellte Ergebnis genau zutrifft, werden sich alle ihre guten Indikatoren einstellen AUCH WENN DIE ATTESTIERUNG EINES NICHTERREICHTEN GRADES VERWEIGERT WIRD.

Ein unterdrückerisch veranlagter (oder schlecht trainierter) Auditor, der den Posten des Examiners hat, kann bei den Leuten den Eindruck hervorrufen, daß wir unehrlich sind, da wir sie ein falsches Declare machen lassen. Dieser Posten ist der Posten in Scientology, der die größte Ehrlichkeit erfordert.

Wenn zu dieser Zeit Clears in der Unterabteilung 13 eingesetzt werden würden, oder deren Aufgaben erledigten, und alle Declares des vergangenen Jahres würden erneut überprüft, würde das Einkommen der Org in die Höhe schießen.

Der ARC-Break Registrar wird feststellen, daß falsche Declares bei vielen Leuten einen verborgenen Faktor darstellen, die sich nicht erneut als Studenten einschreiben oder ihre Rechnungen bezahlen. Das, was man mit diesen falschen Declares macht, ist, sie für eine erneute Überprüfung hereinzuholen und ihnen das WAHRE Ergebnis bezüglich ihrer Grade zu geben, ob gut oder schlecht. Sie haben es geschafft oder sie haben es nicht geschafft. Die WAHRHEIT bringt bei den Leuten gute Indikatoren hervor.

Ein ganzes Gebiet kann von jemand zerstört werden, der glaubt, daß nur die Verteilung von Zertifikaten, egal ob verdient oder nicht, die Leute glücklich machen wird. Das stimmt nicht, Nur eine EHRliche und DEN TATSACHEN ENTSPRECHENDE Überprüfung wird die Leute glücklich machen.

Auch wenn der Examiner sagt, daß ein Grad erreicht wurde, und das nicht zutrifft, wird schlechte Tech in Abteilung 4 anerkannt UND DIE GESAMTE ÜBERPRÜFUNG VON ABTEILUNG 4 GEHT DEN FÜHRUNGSSEKRETÄREN VERLOREN UND SCHLECHTE TECH WIRD ZUR REGEL. Das muß nicht sein. Der Examiner ist dazu da, Abteilung 4 dazu zu bringen, gut zu sein.

Also, wenn Sie eine „Anzahl der Releases und Clears“-Statistik in die Höhe schießen sehen und das Einkommen das gleiche bleibt, wissen Sie, was geschieht. DIE EXAMINER SIND UNFÄHIG ODER SIE SIND NICHT EHRlich.

Nur fähige und ehrliche Überprüfungen mit dem richtig beim PC angezeigten Ergebnis werden bewirken, daß die Einkommensstatistik in die Höhe schießt.

Unsere Release-Grade sind tatsächlich da. Sie existieren. Sie sind nicht irgendein kommerzieller Werbespruch oder eine Beschwörungsformel des Examiners um einen Bereich „glücklich“ zu machen.

Sie können ein Gebiet zugrunde richten, dadurch, daß Sie den Leuten, die es nicht geschafft haben, Declares geben.

Sie können ein Gebiet dadurch zugrunde richten, daß Sie sich weigern, Leuten die es geschafft haben, Declares zu geben.

Alles was man braucht, ist ein EHRlicher Examiner.

L. RON HUBBARD

LRH:jp:cdn; Übers.: MJ/OG:mj
Copyright © 1967, 1981
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm PDK

POLICYBRIEF DER VORSTANDE

20. SEPTEMBER 1967R
REVIDIERT UND WIEDERHERAUSGE-
GEBEN AM 19. JULI 1975 ALS BPL

HEBT DEN HCO-POLICYBRIEF VOM 20. SEPTEMBER 1967
MIT DEMSELBEN TITEL AUF

Wiederver-
vielfältigen
Alle Mitarbeiter
in Tech und Qual
Ethik

VERTRAULICHE DATEN

1. Kein Ethik-Bericht, der von irgend jemandem geschrieben wird, sollte Daten enthalten, die als vertraulich eingestuft sind.
2. Derart eingestuftes Material ist in den Power-Prozessen, in R6EW, im Clearing-Kurs, in den Fortgeschrittenen Kursen, dem Solo-C/S-Kurs und darüber enthalten.

Corrie Ellis	Kommunikator des Guardian WW
Helen Pollen	Qual Sec
Irene Dunleavy	HAS
J. J. Delance	} Exec Council SH
Joan McNocher	
Ken Urquhart	} Exec Council WW
Tony Dunleavy	
Eunice Ford	
Ken Delderfield	

Mary Sue Hubbard
Der Guardian WW

Revidiert und wiederherausgegeben als BPL
von dem 2. Verantwortlichen der Flag Mission
1234, Molly Gilliam

Genehmigt von den
Adjutanten im Stab des Kommodore
und dem Herausgeberat
für die
VORSTANDE
der
SCIENTOLOGY-KIRCHEN

BDCS:CSA:BI:MSH:KD:
EW:TD:KU:JM:JJD:ID:HP:
CE:MG:mg; Übers.:ST/WR:ivdb
Copyright © 1967, 1975, 1980
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBURO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 23. SEPTEMBER 1967

Wiedervervielfältigen
Seite 1 eines
jeden Hcts

FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN

DIE ZUSTANDSFORMELN

Jeder, der einen Posten neu übernimmt, beginnt in dem Zustand Non-Existence (Nicht-Existenz), ob er den Posten durch eine Neuernennung, Beförderung oder Degradierung erhalten hat.

Normalerweise ist er in der Illusion befangen, er sei nun: „DER (neuer Titel)“. Er versucht, im Zustand Power (Macht) zu beginnen, da er sich gewöhnlich seines neuen Status oder sogar eines früheren Status sehr bewußt ist. Aber tatsächlich ist er der einzige, der sich dessen bewußt ist. Alle anderen, vielleicht mit Ausnahme des Personalchefs, wissen überhaupt nichts von seinem neuen Status.

Deshalb beginnt er im Zustand Non-Existence. Und wenn er sich nicht der Non-Existence-Formel als Wegweiser bedient, wird er den falschen Zustand anwenden und alle möglichen Schwierigkeiten haben.

Die Non-Existence-Formel lautet:

1. Finden Sie eine Kommunikationslinie.
2. Machen Sie sich selbst bekannt.
3. Finden Sie heraus, was gebraucht oder gewünscht wird.
4. Tun oder produzieren Sie es und/oder bieten Sie es an.

Jemand, der als neuer Leiter ein florierendes Unternehmen übernimmt, denkt häufig, er müsse sich dadurch bekannt machen, daß er alles ändert, während er a) nicht genügend bekannt ist, um das tun zu können, und b) noch nicht die geringste Vorstellung davon hat, was gebraucht oder gewünscht wird. Und so richtet er ein großes Wirrwarr an.

Manchmal geht er davon aus, daß er wüßte, was gebraucht oder gewünscht wird; aber es handelt sich nur um eine fixe Idee von ihm und ist ganz allein seine Vorstellung und überhaupt nicht wahr - und so scheitert er an seinem Arbeitsplatz.

Manchmal macht er sich nicht die Mühe, herauszufinden, was wirklich gebraucht oder gewünscht wird und vermutet es

einfach oder denkt, er wüßte es, auch wenn er es nicht weiß. Er wird bald „erfolglos“.

Hin und wieder ist jemand, der neu ernannt wurde, so „status-selig“ oder so unsicher oder schüchtern, daß er, selbst wenn sein Chef oder seine Mitarbeiter zu ihm kommen und ihm sagen, was gebraucht oder gewünscht wird, es nicht einmal bestätigt oder nicht einmal bestätigen kann und wirklich in den Zustand der Nichtexistenz verfällt, und zwar für immer.

Manchmal stellt er fest, daß das, was man ihm als gebraucht oder gewünscht angibt, neu bewertet oder weiter untersucht werden muß. Es ist also für ihn immer am sichersten, darüber seine eigene Umfrage durchzuführen und, wenn er seine eigene solide Realität über das, was gebraucht und gewünscht wird, hat, danach zu arbeiten.

Wenn die Formel intelligent angewandt wird, kann er erwarten, daß er in eine Zone des Übergangens gerät, wo Leute immer noch seinen Job ausführen, um das Loch zu stopfen, das sein Vorgänger vielleicht hinterlassen hat. Dies ist der Zustand Danger (Gefahr), aber es ist der nächsthöhere Zustand, der auf der Skala über Non-Existence liegt.

Wenn er seinen Job verteidigt und seinen Job macht und die Danger-Formel anwendet, wird er hindurchkommen.

Er kann dann damit rechnen, sich im Zustand Emergency (Notlage) zu befinden. Dann muß er die Emergency-Formel auf seinem Posten befolgen, und er wird durch diesen Zustand hindurchkommen.

Jetzt kann er erwarten, daß er im Zustand Normal ist, und wenn er der Formel dafür folgt, wird er in Affluence (Überfluß) gelangen, und wenn er dieser Formel folgt, wird er in den Zustand Power (Macht) gelangen. Und wenn er die Power-Formel anwendet, wird er dort bleiben.

Daher ist man beim Antritt eines neuen Postens vom Zustand Power weit entfernt, und wenn man die Skala nicht von dem Punkt an, an dem man wirklich beginnt, HINAUFSTEIGT, so wird man natürlich versagen.

Dies gilt für Gruppen, Organisationen, Staaten und auch für Einzelpersonen.

Es trifft auch zu, wenn jemand bei seiner Arbeit versagt. Er muß wieder in Non-Existence beginnen und wird auf demselben Weg Zustand für Zustand nach oben gehen.

Die meisten Fehlschläge auf einem Posten stammen von einem Versagen, die Zustände zu befolgen - sie zu erkennen, die Formel des Zustandes, in dem man sich befindet, anzuwenden und aufzuhören, die Formel anzuwenden, wenn man nicht mehr in diesem Zustand ist, sondern in einem anderen.

Das ist das Geheimnis, wie man einen Posten ausfüllt und wie man bei einer Tätigkeit oder im Leben erfolgreich ist.

Es folgen die Formeln für die Zustände in aufsteigender Reihenfolge:

NON-EXISTENCE

1. Finden Sie eine Kommunikationslinie.
2. Machen Sie sich selbst bekannt.
3. Finden Sie heraus, was gebraucht oder gewünscht wird.
4. Tun oder produzieren Sie es und/oder bieten Sie es an.

DANGER

1. Übergehen Sie (ignorieren Sie den oder die untergeordneten Mitarbeiter, die normalerweise für den Arbeitsbereich zuständig sind, und bringen Sie diesen Bereich persönlich in Ordnung).
2. Bereinigen Sie die Situation und jegliche Gefahr in ihr.
3. Weisen Sie dem Bereich, in dem die Handhabung erforderlich war, den Zustand Danger zu.
4. Handhaben Sie das Personal durch Ethik-Ermittlung und Comm Ev.
5. Organisieren Sie den Arbeitsbereich neu, damit sich die Situation nicht wiederholt.
6. Empfehlen Sie feste Richtlinien, die von nun an das Wiederkehren des Zustandes aufdecken und/oder verhindern werden.

Der anwesende Vorgesetzte handelt, und zwar gemäß obiger Formel.

EMERGENCY

1. **Werben Sie.** Dies gilt für eine Organisation. Eine Einzelperson weist man am besten an, zu produzieren. Das ist die erste Aktion, unabhängig von jeder anderen Aktion oder irgendeiner anderen Sache. Das ist das erste, auf das Sie die Aufmerksamkeit Ihrer Leute richten müssen. Die erste umfassende, wichtige Aktion, die Sie unternehmen, ist Werbung. Was genau ist Werbung? Schauen Sie es im Wörterbuch nach. Werbung bedeutet Dinge bekannt zu machen, Dinge hinauszubringen, sich selbst bekannt zu machen und seine eigenen Produkte hinauszubringen.
2. Ändern Sie Ihre Arbeitsgrundlage. Wenn Sie zum Beispiel in den Zustand Emergency gelangt sind und dann keinerlei Änderungen in Ihrer Arbeitsweise vorgenommen haben, nachdem Sie Werbung betrieben haben, dann steuern Sie geradewegs wieder auf den Zustand Emergency zu.

Also muß dies ein Teil davon sein. Sie sollten lieber etwas tun, um Änderungen an Ihrer Arbeitsgrundlage vorzunehmen, denn diese Arbeitsgrundlage hat Sie in den Zustand Emergency geführt.

3. Sparen Sie.
4. Dann bereiten Sie sich zur Lieferung vor.
5. Zum Zustand Emergency gehört auch noch diese kleine Sache: Sie müssen die Disziplin straffen oder die Ethik strenger handhaben. Angenommen, folgendes geschieht: In einer Organisation wird einem Bereich der Zustand Emergency zugewiesen. (Dabei ist es unwesentlich, was diesen Zustand verursacht hat.) Obwohl nun der Zustand Emergency zugewiesen wurde, obwohl die Leute angewiesen wurden, die Formel zu befolgen, obwohl man ihnen gesagt hat, sich zu sputen und die Sache in Ordnung zu bringen, kommt dieser Bereich dennoch nicht aus dem Bereich Emergency heraus, die Leute machen immer noch Fehler, und die Statistik geht weiter und weiter hinunter. Was machen Sie dann? Hier bleibt nur noch eines übrig: Disziplin. Denn das Leben selbst wird die Person disziplinieren.

Die Spielregel lautet also, daß, wenn ein Zustand Emergency nicht beachtet wird und die Schritte nicht mit Erfolg durchgeführt werden, nach einiger Zeit bekanntgegeben wird, daß der Zustand andauert, und wenn der Zustand über einen bestimmten Zeitraum hinweg anhält - nun, dann muß die Sache zu einer Ethikangelogenheit werden.

NORMALES ARBEITEN

1. Wenn Sie in einem Zustand des normalen Arbeitens sind, halten Sie einen Anstieg der Produktion dadurch aufrecht, daß Sie nichts verändern.
2. Die Ethikaktionen sind sehr mild, Rechtsmaßnahmen werden ziemlich mild gehandhabt, es werden keine besonders harten Aktionen vorgenommen.
3. Eine Statistik verbessert sich; schauen Sie sich diese sorgfältig und im einzelnen an; finden Sie heraus, was sie verbessert hat und setzen Sie dann diese Sache fort, ohne dabei das aufzugeben, was Sie vorher getan haben.
4. Jedesmal, wenn sich eine Statistik auch nur geringfügig verschlechtert, finden Sie rasch heraus, wo der Grund dafür liegt, und schaffen Sie Abhilfe.

Jonglieren Sie einfach mit diesen zwei Faktoren, der steigenden Statistik und der sinkenden Statistik; reparieren Sie die sinkende Statistik, und Sie werden dabei unweigerlich feststellen, daß in dem Bereich, wo eine Statistik sinkt, eine Änderung vorgenommen worden ist. Irgendeine Änderung wurde eingeführt, also beeilen Sie sich lieber, diese Änderung zu beseitigen.

AFFLUENCE

1. Sparen Sie. In Affluence müssen Sie als erstes sparen, und dann ganz, ganz sorgfältig darauf achten, daß Sie nichts kaufen, auf dem eine zukünftige Verpflichtung liegt. Kaufen Sie nichts, was zukünftige Verpflichtungen mit sich bringt, stellen Sie niemanden ein, der zukünftige Verpflichtungen mit sich bringt - tun Sie nichts Derartiges. Das alles gehört mit zum Sparen - schränken Sie Ausgaben ein.
2. Bezahlen Sie jede Rechnung. Holen Sie jede Rechnung hervor, die Sie nur irgendwo auftreiben können, und bezahlen Sie sie - bezahlen Sie jeden Pfennig, den Sie irgendwo unter diesem Himmel schulden.
3. Investieren Sie den Rest in Einrichtungen für Ihre Dienstleistungen; ermöglichen Sie es, daß mehr geliefert wird.
4. Finden Sie heraus, was den Zustand Affluence verursacht hat und verstärken Sie dies.

POWER

1. Das erste Gesetz des Zustands Power lautet: Brechen Sie keine Verbindungen ab. Sie können nicht einfach Ihre Verbindungen leugnen. Sie müssen Ihre Verbindungen akzeptieren und Verantwortung dafür übernehmen.
2. Als erstes müssen Sie eine Liste aller Linien des Postens erstellen, und das ist die einzige Art und Weise, wie Sie jemals in der Lage sein werden, sich von etwas zu trennen. Sie müssen also im Zustand Power als erstes Ihren gesamten Posten niederschreiben. Sie haben es Ihrem Nachfolger auf dem Posten ermöglicht, in den Zustand Power-Change (Machtwechsel) zu gehen.
 Wenn Sie nicht Ihren ganzen Posten niederschreiben, werden Sie für alle Ewigkeit auf einem Stückchen dieses Postens sitzenbleiben. Vielleicht ein Jahr später wird immer noch jemand zu Ihnen kommen, um Sie etwas über den Posten zu fragen, den Sie einmal innehatten.
3. Die Verantwortung liegt darin, alles niederzuschreiben und es derjenigen Person in die Hand zu drücken, die sich von nun an darum kümmern wird.
4. Tun Sie Ihr möglichstes, um den Posten besetzbar zu machen.

POWER-CHANGE

Es gibt nur zwei Umstände, die eine Postenumbesetzung erfordern: jemand ist sehr erfolgreich oder jemand ist sehr erfolglos.

Welch ein Gedicht ist es, ein Paar erfolgreiche Stiefel

zu erben. Sie brauchen da nichts zu tun. Stellen Sie sich einfach in die Stiefel hinein und kümmern Sie sich nicht um das Gehen. Wenn sich der Posten in einem Zustand des normalen Arbeitens befand, worin er normalerweise hätte sein müssen, damit jemand von ihm hätte befördert werden können, dann ändern Sie einfach gar nichts.

Also, wenn irgend jemand etwas von Ihnen unterzeichnet haben will, das Ihr Vorgänger nicht unterzeichnet hat, unterzeichnen Sie es nicht. Halten Sie die Augen offen, arbeiten Sie sich ein, und je nachdem, wie groß die Organisation ist, sehen Sie nach einiger Zeit, wie sie läuft; führen Sie sie in dem Zustand des normalen Arbeitens, wenn sie sich in diesem Zustand befindet.

Gehen Sie durch genau dieselbe tägliche Routine wie Ihr Vorgänger, unterzeichnen Sie nichts, was er nicht unterzeichnet hätte, ändern Sie keine einzige Anweisung. Gehen Sie die Papiere durch, die in jener Zeitspanne herausgegeben wurden - das sind die Anweisungen, die immer noch vorhanden sind. Werden Sie höllisch geschäftig dabei, nur diese Anordnungen durchzusetzen, und Ihre Unternehmung wird sich immer mehr vergrößern.

Derjenige, der in jemandes Stiefel steigt, der in Ungnade entlassen wurde, soll besser die Emergency-Formel auf den Posten anwenden, und die heißt, sofort zu werben.

VIEL ERFOLG!

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:jp.rd; Übers.:ED/ST/WR:st
Copyright © 1967, 1979
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead. Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 1. OKTOBER 1967

Wiedervervielfältigen

VERWALTUNGS-KNOW-HOW

DIE VERWENDUNG VON ORGANISATIONEN

Es gibt zwei Zwecke (die in heftigem Gegensatz zueinander stehen), für die man Scientology-Organisationen verwenden kann.

Es sind dies:

1. Den Fortschritt von einem selbst und allen Dynamiken zu vollständigem Überleben hin zu fördern.

2. Die große Macht und Kontrolle einer Organisation über andere dazu zu verwenden, sich selbst zu verteidigen.

Wenn ein anständiges Wesen sich in einer Org an die Arbeit macht, verwendet es Punkt 1.

Wenn ein Unterdrücker sich in einer Org an die Arbeit macht, verwendet er Punkt 2.

Wenn Sie Ethik durchsetzen, dann hebt der Anständige seine Notwendigkeitsstufe an und erfüllt die Forderungen. Der unterdrückerische Typ haut ab.

Es ist für uns alle von allergrößtem Interesse, daß wir Orgs haben, die dazu dienen, das Überleben auf allen Dynamiken zu steigern; und daß wir verhindern, daß Organisationen als Mittel verwendet werden, um andere zu unterdrücken.

Die Antwort besteht seltsam genug darin, ETHIK exakt per Policy und korrekt DURCHZUSETZEN. Und wir werden vorankommen.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:jp:rd; Übers.:GZ/LB/ST:ea
Copyright © 1967, 1983
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 6. OKTOBER 1967R
REVIDIERT UND WIEDERHERAUSGEGEBEN AM
25. SEPTEMBER 1977

Wiedervervielfältigen

(Revidiert, um die Formeln für die Zustände Enemy (Feind) und Treason (Verrat) zu streichen, die in späteren HCO PLs revidiert wurden; wiederherausgegeben, da dies das ursprüngliche LRH-Material zu diesen Formeln ist.)

DIE ZUSTÄNDE LIABILITY UND DOUBT

Unterhalb von Non-Existence (Nichtexistenz) ist der Zustand Liability (Belastung). Das Wesen hat aufgehört, als Gruppenmitglied einfach nicht-existent zu sein, und hat die Farbe eines Feindes angenommen.

Der Zustand Liability wird zugewiesen, wo achtlos oder bössartig und bewußt Schaden an Projekten, Organisationen oder Unternehmungen verursacht wird. Es wird als bössartig und bewußt eingeschätzt, weil Anweisungen dagegen veröffentlicht wurden oder weil es den Absichten und Aktionen der übrigen Gruppe oder dem Zweck des Projektes oder der Organisation zuwiderläuft.

Es ist eine Belastung (=Liability), eine solche Person unbeaufsichtigt zu lassen, weil sie vielleicht Dinge tut oder weiterhin tun wird, die das Vorwärtskommen des Projektes oder der Organisation stoppen oder beeinträchtigen, und einer solchen Person kann man nicht vertrauen. Keine Disziplin oder Zuweisung von darüberliegenden Zuständen haben das Geringste gefruchtet. Die Person hat auch weiterhin nichts als Schwierigkeiten verursacht.

Dieser Zustand wird gewöhnlich zugewiesen, nachdem mehrmals der Zustand Danger (Gefahr) oder Non-Existence zugewiesen worden ist oder wenn ein langandauerndes, unverändertes Verhaltensmuster aufgedeckt worden ist.

Wenn alle anderen nach dem Grund suchen, warum die Post verlorengelht, würde eine solche Person die Post weiterhin heimlich verlieren.

Der Zustand wird zum Nutzen der anderen zugewiesen, damit sie selbst nicht zu Schaden kommen, indem sie der Person in irgendeiner Weise vertrauen.

Die Formel für Liability lautet:

1. Entscheiden Sie, wer Ihre Freunde sind.

2. Führen Sie, ungeachtet einer persönlichen Gefahr, einen effektiven Schlag gegen die Feinde der Gruppe aus, der anzugehören Sie vorgegeben haben.
3. Machen Sie den Schaden, den Sie angerichtet haben, durch einen persönlichen Beitrag wieder gut, der weit über das hinausgeht, was gewöhnlich von einem Gruppenmitglied verlangt wird.
4. Beantragen Sie den Wiedereintritt in die Gruppe, indem Sie sich von jedem einzelnen Mitglied die Erlaubnis zum Wiedereintritt holen, und treten Sie nur aufgrund einer Mehrheitserlaubnis wieder ein; wenn es abgelehnt wird, wiederholen Sie die Schritte 2, 3 und 4 so lange, bis es Ihnen gestattet wird, wieder ein Mitglied der Gruppe zu sein.

DER ZUSTAND DOUBT

Wenn man sich über ein Individuum, eine Gruppe, eine Organisation oder ein Projekt nicht im klaren ist, liegt der Zustand Doubt (Zweifel) vor.

Die Formel lautet:

1. Informieren Sie sich ehrlich über die tatsächlichen Absichten und Tätigkeiten dieser Gruppe, dieses Projektes oder dieser Organisation, wobei Sie jegliche Vorurteile oder Gerüchte beiseiteschieben.
2. Untersuchen Sie die Statistiken des Individuums, der Gruppe, des Projektes oder der Organisation.
3. Entscheiden Sie auf der Grundlage des „größten Wohls für die größte Anzahl der Dynamiken“ darüber, ob diese Sache angegriffen, geschädigt, unterdrückt oder unterstützt werden sollte.
4. Nehmen Sie an sich selbst oder Ihrer eigenen Gruppe, Ihrem eigenen Projekt oder Ihrer eigenen Organisation eine Auswertung in bezug auf Absichten und Zielsetzungen vor.
5. Werten Sie Ihre eigenen Statistiken oder die Ihrer Gruppe, Ihres Projektes oder Ihrer Organisation aus.
6. Schließen Sie sich derjenigen Seite an (bzw. bleiben Sie bei ihr oder helfen Sie ihr), die in Richtung auf das größte Wohl für die größte Anzahl der Dynamiken Fortschritte macht, und geben Sie diese Tatsache öffentlich beiden Seiten bekannt.
7. Tun Sie Ihr Bestmögliches, um die Aktionen und Statistiken der Person, der Gruppe, des Projektes oder der Organisation zu verbessern, bei der Sie geblieben sind bzw. der Sie sich angeschlossen haben.

8. Arbeiten Sie sich in der neuen Gruppe durch die Zustände hinauf, wenn Sie das Lager gewechselt haben, oder gehen Sie in der Gruppe durch die Zustände hinauf, bei der Sie geblieben sind, wenn durch Ihren Wankelmut Ihre eigene Stellung herabgesetzt wurde.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

Bei der Revision
unterstützt von
S. Hubbard
AVU-Beauftragter für
Überprüfungen

LRH:SH:pat; Übers.:ED/ST/WR:st
Copyright © 1967, 1977, 1979
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSPÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

400-POLICYBRIEF VOM 16. OKTOBER 1967

Niedervervielfältigen

Verwaltungs-Know-how Nr. 16

UNTERDRÜCKER UND DER VERWALTUNGSMANN

WIE MAN ALS VERWALTUNGSMANN SPs ENTDECKT

Es gibt drei Bereiche zur Entdeckung, die ein Verwaltungsmann verwenden kann, um eine unterdrückerische Person zu entdecken.

Es sind dies:

1. Keine Ethik-Veränderung
2. Keine Fall-Veränderung
3. Keine administrative Veränderung.

Ein SP (eine unterdrückerische Person) ist nicht in der Lage, sich zu ändern, weil er selbst nicht konfrontieren kann. Er ist stark „aus der Valenz heraus“. Da er also nicht in der Lage ist, Dinge direkt anzuschauen, ist er nicht imstande, sie auszulöschen oder sogar zu sehen, was sie sind. Solche Leute haben oft einen Vorhang aus Bildern, den sie anschauen, anstelle des Universums um sie herum. Sie sehen kein Gebäude, sie sehen ein Bild eines Gebäudes vor dem Gebäude. Sie befinden sich nicht an dem Punkt, von dem aus sie Dinge betrachten.

Aus diesem Grunde haben sie die Eigenheit, daß sie sich nicht ändern können.

Die drei Hauptbereiche in einer Scientology-Organisation sind:

1. Ethik
2. Tech
3. Verwaltung.

Wir haben die Naturgesetze dieser Bereiche, jedes einzelne.

Wenn Sie Ethik zur Anwendung bringen können, dann können Sie Scientology-Technologie zur Anwendung bringen. Wenn Sie Scientology-Technologie zur Anwendung bringen können, dann können Sie Verwaltung zur Anwendung bringen. Wenn Sie diese drei alle zur Anwendung bringen können, dann haben Sie eine Org, und dann haben Sie Expansion.

Wenn Sie Tech nicht zur Anwendung bringen können, dann ist Ethik „out“. Wenn Sie Verwaltung nicht zur Anwendung bringen können, dann sind sowohl Tech als auch Ethik „out“.

Die Reihenfolge, in der die Dinge zur Anwendung gebracht werden müssen, um eine Org zu bilden, ist: 1. Ethik, 2. Tech, 3. Verwaltung.

Wenn einer dieser drei Punkte verschwindet, dann schrumpft die Org.

Wir haben diese drei Wissenschaften. Um Dinge wirklich in Ordnung zu

bringen und im Griff zu haben, muß man ein Meister in all diesen dreien sein, man muß es sogar sein, um ein gutes persönliches Leben zu leben.

Mit „zur Anwendung bringen“ meinen wir, dafür zu sorgen, daß es angewendet wird und wirkungsvoll ist.

Wir leben zu diesem Zeitpunkt in einer sehr Wog-artigen Welt. Der Wog ist so out-ethisch, daß er von etwas lebt, das auf eine kriminelle Gesellschaft hinausläuft.

Wenn wir versuchen, Tech auf dem Planeten zur Anwendung zu bringen, dann stoßen wir auf die Gebiete von Out-Ethik, und das ist die wirkliche Quelle unserer Schwierigkeiten, wo wir irgendwelche haben. Wir bringen Tech „in“, bevor wir Ethik „in“ bringen. Es kann getan werden (offensichtlich - denn wir tun es). Aber es ist im besten Falle eine schwere Anstrengung.

Nur deswegen, weil wir nicht unverzüglich Ethik auf dem Planeten „in“ bringen, heißt dies nicht, daß wir keinerlei Tech zur Anwendung bringen können.

Wir können, indem wir kleine Bereiche in Ordnung bringen, angefangen mit einem selbst und mit Scientology-Gruppen und -Organisationen, die Zyklen dieser drei - Ethik, Tech, Verwaltung - ständig wiederholen. Allmählich vergrößern wir die Zahl derer, die wir haben, und allmählich erweitert sich unsere Sphäre von Ethik - Tech - Verwaltung. Und eines Tages haben wir Ethik auf dem Planeten „in“, Tech auf dem Planeten „in“ und Verwaltung ebenso.

Das einzige Hindernis ist der SP. Diese Person (ungefähr 10% der Bevölkerung) ist nicht imstande, sich zu ändern. Wir können sie auditieren, wenn wir sie dazu bringen können, stillzusitzen.

Aber dies sind die versteckten Fallgruben, die das Leben eines Menschen, das seiner Familie, seiner Org, seiner Nation und seines Planeten zu einer rauhen, wirklich, rauhen Angelegenheit machen.

Neunzig Prozent der Leute sagen: „Ethik großartig, Tech großartig, Verwaltung großartig.“ Und die Sache läuft.

Zehn Prozent sagen: „Scheußlich, scheußlich, scheußlich.“ Und sie können weder sehen noch sich ändern. Sie sind die wahren Psychotiker, egal wie „geistig normal“ sie klingen. Die Leute in den Anstalten sind im allgemeinen nur ihre Opfer.

Man muß in der Lage sein, diese 10% zu entdecken und auszumerzen, so daß sie keine Gebiete verseuchen, die wir in bezug auf Ethik, Tech und Verwaltung nach oben bringen.

Unsere Policy ist: wir verschwenden keine Zeit mit ihnen. Diese nun unbedingt zufriedenstellen zu wollen hieße, 90% der Bevölkerung zu betrügen. Also stellen wir sie für später beiseite.

Wir bringen sie von den Linien herunter, aus den Organisationen hinaus und vergessen sie erst mal.

Der echte Charakter dieser Leute ist gewöhnlich auf viele Arten getarnt.

Sie sind nur in Täuschung Experten und können jede Verkleidung anlegen.

Wenn man ihnen zuhört, würde man manchmal annehmen, daß man zu seinem besten Freund spricht - außer daß das Messer, das einem in den Rücken gestoßen wird, auch von ihnen kommt.

Wir haben viel Technologie, um diese Leute zu beschreiben.

Aber man muß kein Auditor mit einem E-Meter sein, um diese Leute zu finden.

Ein Verwaltungsmann braucht nur folgende drei Dinge über sie zu wissen:

1. Keine Veränderung in der Ethik.
2. Keine Veränderung im Fall.
3. Keine Veränderung in der Verwaltung.

Diese Leute haben:

1. Dicke Ethik-Akten.
2. Dicke (oder keine) Fallakten (PC-Folders).
3. Übervolle (oder keine) Kommunikationskörbchen.

Wenn Sie irgend jemanden, der alle diese drei Punkte aufweist, einfach entlassen würden, dann wären Sie einen SP losgeworden.

Es funktioniert folgendermaßen: Wenn Sie beginnen, Ethik „in“ zu bringen, dann lernen die meisten Leute rasch „wie der Hase läuft“. Es kann sein, daß sie einige wenige niedrige Ethik-Zustände haben und einige Ethik-Berichte oder sogar Ethik-Gerichte oder Comm Evs, aber man sieht, wie die Häufigkeit dieser Dinge abnimmt und schließlich aufhört, oder doch beinahe.

Wenn Sie beginnen, Tech bei einer Person zur Anwendung zu bringen, dann könnte dies eine Weile eine ziemliche Plackerei sein, und dann beginnt es abzufachen und einfacher zu werden.

Wenn Sie beginnen, Verwaltung „in“ zu bringen, dann könnte es sein, daß die Verwirrung um irgendeine Person herum riesig ist, aber nach einer Weile kommen die Linien in Ordnung und die Policies zur Anwendung.

Es gibt keine Leute, die gute, kleine Engel sind. Aber 90% machen Fortschritt in diesen 3 Bereichen von Ethik, Tech und Verwaltung.

Der SP macht überhaupt KEINERLEI beständigen Fortschritt und hat jedesmal einen Rückfall.

Da also nur 10% der Leute beinahe die gesamte harte Arbeit in Ethik, Tech und Verwaltung verursachen, ist es das Richtige, eher diese von den Linien wegzuschaffen als die 90% zu betrügen.

Und der SP ist in ALLEN DREI BEREICHEN zu entdecken. Man braucht kein Mikroskop, um herauszufinden, wer vom Personal es ist, der die Führungskräfte für so wenig Gewinn so hart arbeiten läßt.

Die Ethik-Akte dieser Leute ist gewaltig, ihre Fallakte existiert entweder überhaupt nicht oder ist sehr dick, ihre Kommunikationslinien sind

verstopft, sie wenden keine Policy an, und ihre Statistiken sind ständig ganz unten.

So können Sie also als Verwaltungsmann GPs entdecken. Sie sollten das lieber tun. IHRE EIGENEN STATISTIKEN WERDEN IN DEM MASSE UNTEN SEIN, WIE SIE ES UNTERLASSEN, SIE ZU ENTDECKEN.

Gehen Sie einfach zu Ihren Akten, schauen Sie sich die Schreibtische an, und geben Sie jedem, der alle drei obigen Bedingungen erfüllt, den Laufpaß; und Sie können nicht danebenhauen und werden wieder atmen können.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LAH:jp:cden; Übers.:GZ/LB/ST/:ea
Copyright © 1967, 1983
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom
LAH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO-RICHTLINIENBRIEF VOM 20. OKTOBER 1967

Wiedervervielfältigen

ADMIN-KNOW-HOW
WIE MAN ZUSTÄNDE ZUWEIST

Jeder Posten und Teil einer Organisation muß eine Statistik haben, die das Ausmaß der Produkte dieses Postens mißt. Der Leiter eines Teils hat die Statistik dieses Postens. *Verl.*

Jeder Posten oder Teil einer Organisation hat ein Produkt. Wenn er kein Produkt hat, ist er nutzlos und überzählig.

Ein Führungssekretär hat die Produkte seines oder ihres Bereichs der Organisation. Das erste Produkt eines Führungssekretärs ist natürlich sein oder ihr Bereich der Abteilungen der Organisation. Wenn der Bereich selbst nicht existiert, dann hat der Führungssekretär natürlich überhaupt keine Statistik als Führungssekretär, selbst wenn er sehr geschäftig ist - er oder sie ist somit kein Führungssekretär, ungeachtet des Titels. Dies gilt für den Leiter einer Unterabteilung, den Leiter einer Sektion und den Leiter einer Einheit. Man kann in Wirklichkeit nicht derjenige sein, der die Verantwortung trägt, wenn die Sache, für die man die Verantwortung trägt, gar nicht existiert. Ebenso können Dinge, die selbst nicht existieren, kein Produkt haben.

Die eigentliche logische Grundlage (die grundlegende Idee) des Musters einer Organisation ist eine Einheit von 3 Personen. Es sind:



In Abteilung Eins ist der HCO-Sekretär der Thetan, Unterabteilung Eins der VERSTAND, Unterabteilung Zwei der KÖRPER und Unterabteilung Drei das PRODUKT. Dasselbe Muster trifft auf jede Abteilung zu.

Es sollte auch auf jede Unterabteilung, jeden niedrigeren Bereich und jede Einheit zutreffen.

Und darüber hinaus trifft es auf einen Teil einer Organisation zu.

Im HCO-Teil der Organisation haben wir den HCO-Führungssekretär als den THETAN, die Führungsabteilung (7) als den VERSTAND und die Abteilung Eins als den KÖRPER und Abteilung Zwei als das PRODUKT. Und so ist es auch mit den anderen Teilen einer Organisation, sie verlaufen immer:



Wenn Sie dies nun wissen, verstehen und anwenden können, so können Sie nicht nur eine Organisation oder eines ihrer Teile planen oder korrigieren, Sie können ebenso Zustände korrekt zuweisen. Sie brauchen Daten, die Sie von einer Inventur gewinnen, von Zählungen von Artikeln oder durch die festgelegte und aufgezeichnete Statistik.

Es ist *nicht* genug, sich *nur* an Statistikkurven zu halten. Das ist eine äußerst *faule* Nicht-Konfront-Sache, wenn sie allein benutzt wird. Kurven können gefälscht werden, können zu fixiert auf eine Sache sein und können etwas außer Acht lassen, wenn Sie nicht all die Statistikkurven des Teils lesen, an dem Sie interessiert sind.

Statistikkurven sind ein *guter Indikator* und sollten wo immer möglich verwendet werden. ABER Sie müssen auch bedenken, daß man ALLE Kurven benötigt, um bei einer Zuweisung von Zuständen ganz akkurat zu sein - und zwar für eine akuratesten Zuweisung von Zuständen -, und daß die Kurven auf TATSÄCHLICHEN Werten basieren müssen.

Um nun zu beginnen, schauen Sie sich die Kurven an. Sie schauen nach kürzlichen aufsteigenden und abfallenden Linien. Dann nach Trends (weitreichenden aufwärtssteigenden oder abfallenden Tendenzen). Dann schauen Sie nach Diskrepanzen. Wie z. B. hohe Einschreibungen - niedrige Einnahmen, hohe "hinausgehende Briefe", niedrige Einschreibung Wochen später.

Man kann ruhig zunächst einfach gemäßigte (milde) Zustände (Notlage, Normal, Zustrom) aufgrund der derzeitigen Auf- und Abbewegungen der Kurven zuweisen. Das sollte Expansion zur Folge haben.

EXPANSION (Produktzunahme) ist DER ALLEINIGE GRUND, warum Sie überhaupt Zustände aufgrund der Kurven zuweisen. Deshalb erwarten Sie vernünftigerweise, daß Sie, wenn Sie Zustände aufgrund der Kurven zuweisen, *Expansion* erhalten.

Nun, nach einer Weile (Wochen oder Monaten) werden Sie sehen, daß Sie Expansion *erhalten*, deshalb legen Sie weiterhin Zustände anhand der Kurven fest. Eine Führungskraft wird selbstverständlich auch die physikalisch vorhandenen Bereiche auf Gefahr-Zustände und Zustrom hin inspizieren.

ABER nehmen wir einmal den entgegengesetzten Fall an. Sie weisen Zustände aufgrund von Kurven (und Inspektionen auf Gefahr-Zustände und Zustrom hin) zu und das, für was Sie Zustände zuweisen, expandiert NICHT!

Nun, jetzt machen wir uns an die Arbeit. Irgend etwas stimmt da nicht.

Das erste, was nicht stimmen könnte ist, daß das, für was Sie Zustände zugewiesen haben, nicht existiert. Der Direktor für Kommunikation hat gar keine Unterabteilung für Kommunikation. Er hat nur einen Boten, der den Fernschreiber bedient, und somit keine Möglichkeit, die anderen Funktionen dieser Unterabteilung zu handhaben, und er beantwortet telefonische Anfragen selbst.

Da Sie also keine Unterabteilung finden - UNGEACHETET ANDERER GRÜNDE ("kann keine Mitarbeiter bekommen"; "Einnahmen sind zu niedrig", "keine Räume") -, knallen Sie ihm einen Zustand von Nichtexistenz vor den Latz, da er offensichtlich als Dir. f. Komm. nicht existiert - er hat ja gar keine Unterabt. f. Komm. (Nichtexistenz wird auch für KEINEN GEBRAUCH und KEINE FUNKTION zugewiesen).

Wenn nun diese Zuweisung von Nichtexistenz für den Dir. f. Komm. ohne weitere Hilfe Ihrerseits - denken Sie daran - nicht eine Unterabt. f. Komm. in einer angemessenen Zeit zur Folge hat, so nehmen Sie an, er möchte nicht, daß eine da ist, und Sie weisen einen Zustand von Belastung zu.

Sie *erklären* es nicht alles weg. Das ist es, was *er* tut, also warum wollen Sie es ihm nachmachen?

Sie sagen nicht, "Er ist einfach überwältigt - neu - braucht ein Review - mecker, mecker, soso und jaja." Sie WEISEN einfach ZU!

Es gelingt ihm IMMER NOCH NICHT, eine Unterabt. f. Komm. hinzustellen.

Sie untersuchen. Sie stellen fest, daß der Ethik-Officer die Strafe von Belastung nicht durchsetzt. ("Peter ist mein Kumpel und ich ..."). also weisen Sie dem Ethik-Officer einen Zustand von Belastung zu, da er natürlich das bekommt, was er versäumte, durchzusetzen.

Nun meutern sie und Sie weisen einen Zustand von Verrat zu, schießen beide ab und besetzen die Posten neu.

Den neuen Posteninhabern sagen Sie, "Die Burschen vor euch sind nun nicht mehr hier und werden wahrscheinlich nicht ausgebildet oder auditiert, bis die Sache bis zur Neige durchgestanden ist - wir hoffen also, daß ihr es besser macht. Ihr beginnt in Nichtexistenz. Ich verlasse mich darauf, daß ihr euch, bevor die Woche zu Ende ist, zumindest in den Zustand Gefahr hochgearbeitet habt. Da ihr gerade erst auf Posten seid, treffen die Strafen für Nichtexistenz nicht zu. Aber sie werden es nach 30 Tagen. Laßt uns also eine Unterabt. f. Komm. und eine Ethik-Sektion hinstellen"!

Wenn nun der E/O abgeschossen werden mußte, wird natürlich für den Dir I&R sofort ein GEFÄHR-ZUSTAND samt den Strafen zugewiesen, da dieser Bereich in seiner/ihrer Unterabt. war.

Wenn es keinen HCO- (Abt. 7, 1 und 2) Bereich der Organisation gibt, schreitet der LRH Comm dieser Organisation nach der nächsthöheren Organisation, daß diese eingreifen soll. Und wenn es

keinen LRH Comm gibt, sollte die nächsthöhere Organisation erkennen, daß es (HCO) verschwunden ist aufgrund von fehlenden Statistiken, Berichten oder fehlender Expansion und sowieso eingreifen.

Nun sagen Sie "Aber das ist doch unbarmherzig! Kein Mitarbeiter würde ..."

Nun, solch eine Schlußfolgerung widerspricht den Tatsachen.

Nur dann verlieren Sie Mitarbeiter und haben eine unbemannte Organisation, wenn Sie Leute mit niedrigen Statistiken hereinlassen (dies basiert auf wirklicher Erfahrung und auf Daten). Personal mit niedriger Statistiken *schafft sich* gute Mitarbeiter *vom Halse*. In einer Organisation, die nicht bemannt werden kann, ist ein SP!

Organisationen, in denen die Ethik straff und hart ist, wachsen anzahlmäßig.

Der Mensch gedeiht selbstsamerweise nur in Gegenwart einer herausfordernden Umgebung. Das ist nicht meine Theorie. Das ist eine Tatsache.

Wenn die Umgebung der Organisation nicht herausfordernd ist, wird es keine Organisation geben.

Wir helfen mehr, als jede verfügbare Hilfe es überhaupt je tat. Wir bieten beinahe das Äußerste an Hilfe. Dies verschafft uns zu gleicher Zeit SPs, die Selbstmord begehen würden, um jemanden daran zu hindern, daß ihm geholfen wird, und es bringt uns in eine Situation, in der wir als "Weichlinge" jedem degradierten Wesen (engl.: "degraded being" Abk.: "DB"), das daher kommt, weit offen sind. Sie sind sich dessen *sicher*, daß wir nicht beißen werden, deshalb tun sie alles, was ihnen paßt. Nur Zustände, die korrekt zugewiesen werden, können SPs und DBs aufspüren und hinauswerfen.

Wenn wir also so großartig helfen, müssen wir im selben Maße imstande sein, zu disziplinieren. Beinahe das Äußerste an Hilfe kann nur bei beinahe dem Äußersten an Disziplin geleistet werden.

Technologie kann nur Technologie bleiben, wo Ethik korrekt und unbarmherzig angewandt wird. Die Verwaltung, so wie die unsrige, muß hervorragend sein, da unsere Organisationen mit dem wertvollsten Artikel umgehen, den es gibt - mit dem Leben selbst.

Unsere Verwaltung funktioniert also nur dort, wo Technologie in ANWENDUNG ist. Und unsere Technologie funktioniert nur dort, wo ETHIK IN ANWENDUNG ist.

Unser Ziel besteht nicht aus ein paar psychiatrischen Patienten, sondern aus einem geklärten Universum. Was benötigt man also DAZU?

Der niedrigste Konfront, den es gibt, besteht im Konfrontieren von Bösem. Wenn ein lebendiges Wesen außerhalb seiner eigenen Valenz und in der Valenz eines äußerst schlechten, wenn auch imaginären, Bildes ist, erhält man einen SP. Ein SP ist ein Nicht-Konfront-Fall, weil er, da er ja nicht in seiner eigenen Valenz ist, keinen Blickpunkt hat, von dem aus er irgend etwas auslöschen könnte. Das ist alles, was ein SP ist.

ABER wieviel absichtliche Zerstörung ein SP verursachen kann, ist leicht zu erkennen, wenn man nur einmal die wilden und grausamen Kriege dieses Planeten betrachtet.

Eine Führungskraft, die Böses nicht konfrontieren kann, ist bereits auf dem Weg, unterdrückerisch zu werden.

Direkt neben dem "Theetie-Wheetie"-Fall (siehe Technical Dictionary) befindet sich der total überwältigte Zustand, den wir mit SP (Suppressive Person) bezeichnen.

Es ist so *leicht*, in einem Traumland zu leben, in dem niemals etwas Schlechtes getan wird. Man bekommt das Bild einer netten, alten Dame, die inmitten einer Gangsterschlacht steht - Leichen, mit Blut bespritzte Wände -, und sie sagt: "Ach, ist das aber hübsch, es ist ja nur ein Kinderspiel mit Spielzeuggewehren."

Der Mitarbeiter mit niedriger Statistik, der niemals seine Statistiken nach oben bekommt, *macht* niedrige Statistiken. Er ist nicht faul. Es ist eine zimperliche Haltung, zu sagen, "Er arbeitet einfach nicht hart." Die Person mit der chronisch niedrigen Statistik arbeitet SEHR HART daran, die Statistiken NIEDRIG zu halten. Wenn Sie das lernen, können Sie Zustände zuweisen und eine Organisation expandieren lassen.

Wenn Statistiken NICHT nach oben kommen WOLLEN, so weisen Sie den nächst tieferen Zustand zu. Früher oder später werden Sie auf den WIRKLICHEN Zustand stoßen, der zutrifft.

Wenn Sie umgekehrt - die Zustände höher zuweisen, werden Sie ebenso den Zustand erreichen, der zutrifft. Einige Mitarbeiter sind chronisch in *Macht*. Wer weist es jemals zu? Sie übernehmen einen Posten - dessen Statistiken steigen. Nun, nur Statistiken des Postens, der gerade übernommen wurde, als Maßstab für seinen Zustand zu nehmen, ist falsch, da sein persönlicher Zustand *Macht* ist und gewesen ist. Und wenn es *Macht ist*, dann sollte dieser persönliche Zustand zugewiesen werden.

Das ist sehr leicht zu sehen.

ABER was ist, wenn Sie ein Personalmitglied haben, bei dem die Statistiken, wann immer es einen Posten übernimmt, zusammenbrechen?

Nun, Sie weisen diesen Zustand besser auch zu. Denn genauso wie der eine in *Macht arbeitet*, um seine Statistiken oben zu halten, so arbeitet derjenige im niedrigeren Zustand - will man es nun konfrontieren oder nicht - genauso und bringt dabei in ebenso fleißiger Weise nicht nur seine eigenen Postenstatistiken zum Sturz, sondern auch die Statistiken der Posten, die an den seinen angrenzen! Somit ist er zumindest in einem Zustand von Belastung, da der Posten, wenn er frei wäre, nur in Nichtexistenz wäre! Und wenn ein daran angrenzender vielleicht ein kleines bißchen für diesen Posten täte, könnte er sogar in einen Zustand von Gefahr hochkommen, und zwar vollkommen unbesetzt!

DISKREPANZEN

Wenn Statistikkurven untereinander Diskrepanzen aufweisen, ist IRGENDEINE Kurve falsch.

Wenn Sie eine falsche Kurve finden, so weisen Sie für jeden, der sie absichtlich und wissentlich fälschte, einen Zustand von Belastung zu, da diese Handlung bei weitem schlimmer ist als eine Nichtbefolgung.

Und Sie tun gut daran, auf den eigentlichen Bereich, der die falsche Kurve verursacht hat, zu achten, da dort ein Tiger (s. Technical Dictionary) ist. Nur physikalische Untersuchung der gründlichsten Sorte (oder ein Ausschuß, falls der Bereich weit entfernt ist) wird die ANDEREN Verbrechen aufdecken, die dort vorkommen. Es sind immer noch ANDERE Verbrechen im Spiel, wenn Sie einen falschen Bericht erhalten. Die Erfahrung wird einen dies lehren, wenn man richtig hinschaut.

WECHSELWIRKUNG

Es ist mehr als eine Richtlinie, daß man den Zustand erhält, den man nicht korrekt und prompt zuweist *und* durchsetzt.

Es ist so etwas wie ein Naturgesetz. Wenn Sie Ihre Führungskräfte Zeit vergeuden und sie beispielsweise in einem Gefahr-Zustand bleiben lassen, Sie jedoch keinen Zustand zuweisen und ihn durchsetzen, so werden sie sicherlich SIE in einen Gefahr-Zustand bringen, ob dieser nun zugewiesen wird oder nicht.

Denken Sie *daran*, wenn Sie mit Ihrem Finger "am Abzug" zögern.

Das obige Naturgesetz entstammt dieser schrecklichen Tatsache.

Eine ganze Zeitlang haben wir Ethik nicht in Anwendung gebracht. Wir machten Fehler. Und die ganze Menschheit geriet in den Schlamassel, in dem sie bis zum heutigen Tag noch steckt.

Und wenn wir überhaupt in diesem Universum weiter zu leben gedenken, so müssen wir zumindest Ethik in Anwendung bekommen und darin aufräumen.

Ob das leicht zu konfrontieren ist oder nicht, hat nichts mit der Sache zu tun. Die furchtbare Wahrheit ist, daß unser Schicksal VIEL unkonfrontierbarer wäre!

Wir müssen nun eine sehr anspruchsvolle Technologie haben, die uns auf freien Fuß setzen kann. Und ich versichere Ihnen, daß diese Technologie niemals in Anwendung kommt oder überhaupt zum Nutzen angewandt wird, wenn

1. Ethik nicht in Anwendung gebracht wird und
2. Scientology-Organisationen nicht in normalem Umfang expandieren.

Nur dann können wir frei sein.

Das also ist es, wie und WARUM Sie Zustände zuweisen und durchsetzen. Es ist die einzige Methode, bei der jeder schließlich gewinnen wird.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:jp.rd; Übers.:.../MJ:mj
Übersetzung genehmigt vom I/A OFF CLO EU

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 23. OKTOBER 1967

Wiedervervielfältigen

FORMEL FÜR DEN ZUSTAND ENEMY

(Modifiziert den HCO PL vom 6.10.67
über die Formeln für die unteren
Zustände.)

Die Formel für den Zustand Enemy (Feind) besteht nur aus einem Schritt:

FINDEN SIE HERAUS, WER SIE WIRKLICH SIND.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jp.rd; Übers.:ST/WR:st
Copyright © 1967, 1979
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO-POLICYBRIEF VOM 22. NOVEMBER 1967RA
(Revidiert und wiederhrsg. am 18. Juli 1970)
(Erneut revidiert und wiederhrsg. am 12. Apr. 1983)

Studenten- (Revidiert, um die Postentitel im
Hat ersten Absatz auf den neuesten Stand
Wiederver- zu bringen, und wiederherausgegeben,
vielfältigen um diesen Policybrief in die Serie
„Die Funktionsfähigkeit der Scien-
tology erhalten“ mit aufzunehmen.)

(Revisionen in Schrägschrift)

Nr. 25 der Serie
„Die Funktionsfähigkeit der Scientology erhalten“

ALLE STUDENTEN

ALLE KURSE

OUT-TECH

Wenn zu irgendeinem Zeitpunkt ein Überwacher oder eine andere Person in einer Org Ihnen Interpretationen von HCOBs oder Policybriefen gibt oder Ihnen erzählt: „Das ist alt. Lesen Sie es, beachten Sie es jedoch nicht, es sind nur Hintergrunddaten.“ Oder wenn er/sie einen Ethik-Bericht über Sie schreibt, weil Sie HCOBs oder Tonbänder befolgt haben, oder wenn er/sie bei Ihnen Tech abändert oder persönlich HCOBs oder Policybriefe aufhebt, ohne in der Lage zu sein, Ihnen ein HCOB oder einen Policybrief zu zeigen, durch das bzw. den die Ausgabe aufgehoben wird, DANN MÜSSEN SIE DIE ANGELEGENHEIT VOLLSTÄNDIG MIT NAMEN UND JEGLICHEN ZEUGEN AUF DIREKTEN LINIEN AN DEN INTERNATIONAL JUSTICE CHIEF AUF FLAG BERICHTEN. WENN DIES NICHT SOFORT IN ORDNUNG GEBRACHT WIRD, BERICHTEN SIE ES AUF DIE GLEICHE WEISE ÜBER FLAG AN DEN SENIOR C/S INTERNATIONAL UND DAS INSPECTOR GENERAL NETWORK.

Die einzigen Möglichkeiten, wie Sie darin versagen können, bei einem PC Resultate zu erzielen, sind:

1. Meine HCOBs, Bücher und Tonbänder nicht zu studieren.
2. Nicht anzuwenden, was Sie studiert haben.
3. „Ratschlägen“ zu folgen, die im Gegensatz dazu stehen, was Sie in HCOBs und auf Tonbändern finden.
4. Sich die benötigten HCOBs, Bücher und Tonbänder nicht zu beschaffen.

Es gibt keine verborgene Datenlinie.

Alles von der Dianetik und Scientology funktioniert. Manches davon funktioniert schneller.

Der einzige wirkliche Fehler, den Auditoren jahrelang gemacht haben, war der, nicht in dem Moment, wo sie eine F/N sahen, sofort mit dem Prozeß aufzuhören.

Durch die kürzliche Aufdeckung folgender Fakten stellte sich das Schwerverbrechen als noch gravierender heraus: Daten und Tonbänder wurden von Checksheets gestrichen, Daten wurden „in die Kategorie ‚Hintergrund‘ eingeordnet“, und Grad-Prozesse wurden nicht vollständig verwendet, um die Endphänomene gemäß der Prozessing-Spalte der Klassifizierungs- und Gradierungskarte zu erreichen. Dies bewirkte, daß das Fachgebiet und seine Verwendung fast völlig zunichte gemacht wurden. Ich verlasse mich auf Sie, dafür zu sorgen, daß nicht zugelassen wird, daß so etwas JEMALS WIEDER passiert.

Alle Überwacher und Führungskräfte, die Technologie interpretieren, abändern oder aufheben, riskieren eine Zuweisung des Zustandes Enemy („Feind“). Alle Daten sind in HCOBs, Policybriefen oder auf Tonband vorhanden.

Ein Versäumnis, diesen Policybrief jedem Studenten bekannt zu machen, zieht eine Strafe von 10 Dollar für jeden Studenten, dem er vorenthalten wurde, nach sich.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

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

CSI:LRH:sb:rd:iw;
Übers.:ST/LB:st:rg
Übersetzung genehmigt vom
LRH Comm New Era Pubs

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCC-POLICYBRIEF VOM 28. DEZEMBER 1967

Wiedervervielfältigen
Das gesamte Personal
der Qualifikations-
abt. und alle Führungs-
Sekretäre und Sekretäre
müssen einen sternrangigen
Checkout darauf erhalten

DAS WICHTIGSTE DATUM DER QUALIFIKATIONSABTEILUNG

Das wichtigste Datum der Qualifikationsabteilung lautet:

DIE QUALIFIKATIONSABTEILUNG AKZEPTIERT NIEMALS, NIEMALS, NIEMALS DEN BEFEHL ODER DIE ANORDNUNG IRGEND EINER ANDEREN ABTEILUNG ODER IRGEND EINES ANDEREN MITARBEITERS BEZÜGLICH DESSEN, WAS IN TECHNISCHER HINSICHT MIT EINEM STUDENTEN ODER PC GEMACHT WERDEN SOLL.

Die Qualifikationsabteilung greift nur dann wirklich ein, wenn andere Abteilungen und Mitarbeiter anderer Abteilungen versagt haben. Wenn sie also wüßten, was zu tun ist, dann würde die Person nicht in der Qualifikationsabteilung erscheinen, um Tech-Abhilfen zu erhalten. Wenn die Qualifikationsabteilung also ihre Befehle hinsichtlich dessen, was zu tun ist, annimmt, dann wird auch sie versagen.

Dieses Datum entstand in Saint Hill, als herausgefunden wurde, daß die Qualifikationsabteilung - in einem totalen Zusammenbruch befindlich - gehorsam das tat, was ihr von Abteilung 4 und Unterabteilung 3 hinsichtlich Studenten und PCs befohlen wurde. Sie erzielte keine Ergebnisse. Ich analysierte die Situation und arbeitete einige Wochen daran. Das Resultat davon war das obige Datum und die GREEN-FORM.

Die Qualifikationsabteilung macht immer ihre eigene Auswertung und ihre eigenen internen Weiterleitungen - unabhängig von anderen Anordnungen. Sie kann jeden jemals veröffentlichten Prozeß verwenden, und ein Review-Auditor muß sie durchführen können.

Da auf Grund der fortschreitenden Technologie neue Schwierigkeiten gefunden werden oder sich durch armselige Ausbildung neue Fehler entwickeln, muß von Zeit zu Zeit die GREEN-FORM als Handhabung hinzugefügt werden.

Ein Student, der vom Tech Sec zum Cramming geschickt wurde, kann anstatt dessen von der Qualifikationsabteilung zu einer Fallreparatur weitergeleitet werden, wenn das die erforderliche Handhabung ist.

Der Grundgedanke für die Qualifikationsabteilung ist KORREKTUR. Das gilt natürlich auch für die Diagnose.

KEINE ANDERE ABTEILUNG DARF ÜBER DIE QUALIFIKATIONSABTEILUNG EINEN ETHIK-BERICHT SCHREIBEN, WEIL SIE SICH GEWEIGERT HAT, DEREN ANORDNUNGEN HINSICHTLICH DESSEN, WAS MIT STUDENTEN ODER PCs ZU TUN IST, ZU BEFOLGEN.

In anderen Abteilungen läuft die Produktion eher fließbandartig. Die Qualifikationsabteilung hat eine individuelle Herangehensweise. Die Unterabteilung für Review der Qualifikationsabteilung bekommt nur „Flat Ball Bearings“* („platte Kugellager“), die auf dem Fließband der Abteilung 4 nicht voranrollen konnten oder wollten.

Leute können nicht zur Qualifikationsabteilung geschickt werden, damit sie „Nichtübereinstimmungs-Prüfungen“, „Sec-Checks“ oder andere derartige Aktionen erhalten, da es sich hier um eine versuchte Diagnose handelt und sich gewöhnlich herausstellt, daß der falsche Prozeß empfohlen wird.

Die Qualifikationsabteilung ist des Studenten und PCs Freund. Sie ist eine letzte Zuflucht, wenn andere Türen sich verschließen.

UND, wenn Fälle und Studenten die Qualifikationsabteilung verlassen, dann MUSS DIE GANZE SACHE auf eine solche Weise IN ORDNUNG GEBRACHT SEIN, daß sie IN ORDNUNG BLEIBEN WIRD. Die Qualifikationsabteilung hat keine Qualifikationsabteilung für sich selbst. Wenn sie verantwortungslos wird und einen Fall oder Studenten gehen läßt, der nicht in Ordnung gebracht wurde, dann HAT diese Person NIEMANDEN, AN DEN SIE SICH WENDEN KANN.

Ich weiß, wie schlimm es um einen fehlgeschlagenen Fall der Qualifikationsabteilung bestellt sein kann, denn wenn ich in einer Org bin, dann kommen sie zu mir, da sie (außer dem Kaplan) niemanden in der Org haben, zu dem sie gehen können. Gewöhnlich stelle ich fest, daß a) irgendeine imaginäre Regel den Fortschritt der Person gestoppt hat oder Policy verwendet worden ist, um zu stoppen, oder b) die Qualifikationsabteilung Befehlen oder Anordnungen irgendeiner anderen Abteilung gefolgt ist und c) daß in allen Fällen die Qualifikationsabteilung gar nicht aufgesucht wurde oder, wenn sie aufgesucht wurde, versagt hatte.

Das wichtigste Datum der Qualifikationsabteilung ist also wirklich von höchster Bedeutung.

Es gibt ein anderes sehr wichtiges Datum für die Qualifikationsabteilung. Es lautet:

ES DÜRFEN IN DER QUALIFIKATIONSABTEILUNG NUR AUDITOREN ANGESTELLT WERDEN, DIE ERFOLGREICH LISTEN UND TADELLOS ASSESSIEREN KÖNNEN, OHNE DABEI IRGENDWELCHE FEHLER ZU MACHEN.

Wenn Sie die Qualifikationsabteilung ruinieren wollen, dann brauchen Sie nur einen Auditor dort einsetzen, der nicht die GESAMTE Tech des Listens und Assessierens 100%ig beherrscht. (Eine

*Def. siehe Seite 3.

einzelne Zusammenfassung davon reicht nicht aus - ein Auditor muß alle ursprünglichen Tonbandvorträge und alle ursprünglichen HCOBs studieren, um kompetent listen und assessieren zu können. Es ist der schwächste Punkt in unserer Tech-der, der am wenigsten angewendet wird; es gibt zu viele, die nicht lernen, wie man es macht, oder die es nicht lernen können. Ein Auditor der Qualifikationsabteilung muß jedoch ein Experte darin sein.)

Man könnte sagen, daß die Gesundheit einer Org davon abhängt, daß die Qualifikationsabteilung Dinge endgültig handhabt. Die entscheidenden Prozesse, die die Gesundheit einer Org erhalten, sind Abhilfe A und Abhilfe B (im neuen Stil von 1967), S & Ds und die GREEN-FORM. Bei diesen Prozessen geht es ums Listen und Assessieren oder ums Assessieren allein. Die entscheidende, lebenswichtige Tech ist daher das Listen und Assessieren. Auditoren der Qualifikationsabteilung müssen also sorgfältig ausgebildet werden, um diese Verfahren perfekt auszuführen.

Zum Zeitpunkt, wo ich dies schreibe, wird die Qualifikationsabteilung gerade in einer neuen einfacheren und effektiveren Struktur organisiert, bei der ein Schnellfluß auf den Linien möglich ist. Diese Policy gilt aber noch immer, und sie wird sowohl im Jahre 2068 als auch im Jahre 200068 noch gelten.

L. RON HUBBARD
GRÜNDER

LRH:jp:cdn; Übers.:ST/LB:st
Copyright © 1967, 1983
by L. Ron Hubbard
ALLE RECHTE VORBEHALTEN
Übersetzung genehmigt vom LRH Comm
New Era Pubs

„Flat Ball Bearing“ („plattes Kugellager“): Slang: 1. ein schadhaftes oder fehlerhaftes Produkt; eine nicht funktionstüchtige Person oder Sache. 2. Fälle, die auf dem Fließband des HGC nicht voranrollen. Die Qualifikationsabteilung beschäftigt sich ausschließlich mit diesen „Flat Ball Bearings“.