GRUNDLEGENDER ADMIN KURS

Schwarz/Weiss-Version (geeignet für Druck) (BW, Black/White)
zusammengestellt am 17. September 2023

a) Inhaltsverzeichnis, nach Checksheet:

1. 61-05-26 QUALITÄT ZÄHLT 1
2. 61-05-29 QUALITÄT UND VERWALTUNG IN ZENTRALEN ORGANISATIONEN 3
3. 70-05-30 KÜRZUNGEN 7
4. 58-08-07 PFLICHTEN EINES MITARBEITERS 11
5. 69-02-05 KODEX EINES SCIENTOLOGEN 15
6. 68-01-10 FREIHEIT VON POLITIK 17
7. 70-11-02 DIE THEORIE VON SCIENTOLOGY-ORGANISATIONEN 19
8. 65-04-18 WETTBEWERBE UND PREISE 27
9. 57-02-28 HÜTE 29
10. 65-07-01 DER GRUND FÜR HÜTE 31
11. 59-09-15 HÜTE UND ANDERE FOLDER 35
12. 66-01-07 DAS VERLASSEN IHRES POSTENS: DIE NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES 37
13. 61-04-11 WIE MAN ARBEIT ALS MITARBEITER ERLEDIGT 39
14. 59-08-19 WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT 41
15. 65-05-01 ORGANISATION DER ZWECK VON ORGANISATION 43
16. 65-04-06 ORG BOARD UND LEBEN 47
17. 66-01-04 KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL 75
18. 66-03-30 DAS DREI-KÖRBE-SYSTEM 81
19. 71-10-25 KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM LEGT UND NICHTS PRODUZIERT 83
20. 59-05-26 WAS EINE FÜHRUNGSKRAFT AUF IHREN LINIEN WÜNSCHT 87
21. 63-12-27 DIE "MAGISCHE KRAFT" GUTEN MANAGEMENTS 91
22. 65-03-05 POLICY: IHR URSPRUNG 99
23. 65-03-13 DIE STRUKTUR VON ORGANISATION WAS IST POLICY? 103
24. 65-04-23 PROBLEME 115
25. 65-05-16 INDIKATOREN VON ORGS 121
26. 65-10-13 DEV-T-DATEN DIE VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT 125
27. 66-02-28 INFORMATIONEN ÜBER DEN GEFAHRZUSTAND WARUM ORGANISATIONEN KLEIN BLEIBEN 127
28. 66-11-06 STATISTIKANALYSE 135
29. 70-11-25 POLICY UND ORDERS 143
30. 70-12-06 DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK 149
31. 70-12-14 GEISTIGE GESUNDHEIT VON GRUPPEN 155
32. 70-12-30 UMGEBUNGSKONTROLLE 173
33. 71-03-25 WERTVOLLE ENDPRODUKTE 177
34. 71-12-03 AUSTAUSCH 181
35. 65-04-16 DER UMGANG MIT DER PERSON AUS DER ÖFFENTLICHKEIT 185
36. 68-11-21 ÜBERGEORDNETE POLICY 191
37. 71-02-09 FEHLVERHALTEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN 193

38. 65-08-24 SAUBERKEIT VON RÄUMLICHKEITEN UND MITARBEITERN VERBESSERN SIE UNSER IMAGE 195
39. 59-09-04 VOLLSTÄNDIGE STAFF-ARBEIT (C.S.W.) 197
40. 64-11-17 OFF-LINE UND OFF-POLICY IHR VOLLER EINGANGSKORB 201
41. 65-01-31 DEV-T 213
42. 65-02-08 DEV-T-ANALYSE....219
43. 69-01-27 DEV-T ÜBERSICHTSLISTE 223
44. 69-01-30 ZUSÄTZE ZUR ZUSAMMENFASSENDEN LISTE VON DEV-T....229
45. 69-10-27 DEV-T 235
46. 72-02-29 KORREKTE KOMMUNIKATION....239
47. 65-03-17 RECHTSPRECHUNG....245
48. 65-03-07 VERSTÖSSE UND BESTRAFUNGEN....247
49. 67-09-23 FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN DIE ZUSTANDSFORMELN....255
50. 65-05-25 DIE FÜNF ZUSTÄNDE 261
51. 65-09-01 ETHIKSCHUTZ....291
52. 64-10-27 RICHTLINIEN ÜBER KÖRPERLICHE HEILUNG, GEISTESKRANKHEIT UND "SCHWIERIGKEITSQUELLEN"....295
53. 67-03-22 ALTER-IS UND DEGRADIERTE WESEN 301
54. 72-05-03 ETHIK UND FÜHRUNGSKRÄFTE 303
55. 68-12-26 DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI 311
56. 64-09-08 OVERTS, WAS STECKT DAHINTER?....315
57. 67-02-12 DIE VERANTWORTUNG VON FÜHRERN 317
58. 66-03-01 WAS IST GRÖSSE?....333
59. _____ ORG BOARD 337

b) Inhaltsverzeichnis, chronologisch:

1. _____ ORG BOARD 337
2. 57-02-28 HÜTE 29
3. 58-08-07 PFLICHTEN EINES MITARBEITERS 11
4. 59-05-26 WAS EINE FÜHRUNGSKRAFT AUF IHREN LINIEN WÜNSCHT 87
5. 59-08-19 WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT 41
6. 59-09-04 VOLLSTÄNDIGE STAFF-ARBEIT (C.S.W.) 197
7. 59-09-15 HÜTE UND ANDERE FOLDER 35
8. 61-04-11 WIE MAN ARBEIT ALS MITARBEITER ERLEDIGT 39
9. 61-05-26 QUALITÄT ZÄHLT 1
10. 61-05-29 QUALITÄT UND VERWALTUNG IN ZENTRALEN ORGANISATIONEN 3
11. 63-12-27 DIE "MAGISCHE KRAFT" GUTEN MANAGEMENTS 91
12. 64-09-08 OVERTS, WAS STECKT DAHINTER? 315
13. 64-10-27 RICHTLINIEN ÜBER KÖRPERLICHE HEILUNG, GEISTESKRANKHEIT UND "SCHWIERIGKEITSQUELLEN" 295
14. 64-11-17 OFF-LINE UND OFF-POLICY IHR VOLLER EINGANGSKORB 201
15. 65-01-31 DEV-T 213
16. 65-02-08 DEV-T-ANALYSE 219
17. 65-03-05 POLICY: IHR URSPRUNG 99
18. 65-03-07 VERSTÖSSE UND BESTRAFUNGEN 247
19. 65-03-13 DIE STRUKTUR VON ORGANISATION WAS IST POLICY? 103
20. 65-03-17 RECHTSPRECHUNG 245
21. 65-04-06 ORG BOARD UND LEBEN 47
22. 65-04-16 DER UMGANG MIT DER PERSON AUS DER ÖFFENTLICHKEIT 185
23. 65-04-18 WETTBEWERBE UND PREISE 27
24. 65-04-23 PROBLEME 115
25. 65-05-01 ORGANISATION DER ZWECK VON ORGANISATION 43
26. 65-05-16 INDIKATOREN VON ORGS 121
27. 65-05-25 DIE FÜNF ZUSTÄNDE 261
28. 65-07-01 DER GRUND FÜR HÜTE 31
29. 65-08-24 SAUBERKEIT VON RÄUMLICHKEITEN UND MITARBEITERN VERBESSERN SIE UNSER IMAGE 195
30. 65-09-01 ETHIKSCHUTZ 291
31. 65-10-13 DEV-T-DATEN DIE VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT 125
32. 66-01-04 KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL 75
33. 66-01-07 DAS VERLASSEN IHRES POSTENS: DIE NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES 37
34. 66-02-28 INFORMATIONEN ÜBER DEN GEFAHRZUSTAND WARUM ORGANISATIONEN KLEIN BLEIBEN 127
35. 66-03-01 WAS IST GRÖSSE? 333
36. 66-03-30 DAS DREI-KÖRBE-SYSTEM 81

37. 66-11-06 STATISTIKANALYSE 135
38. 67-02-12 DIE VERANTWORTUNG VON FÜHRERN 317
39. 67-03-22 ALTER-IS UND DEGRADIERTE WESEN 301
40. 67-09-23 FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN DIE ZUSTANDSFORMELN 255
41. 68-01-10 FREIHEIT VON POLITIK 17
42. 68-11-21 ÜBERGEORDNETE POLICY 191
43. 68-12-26 DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI 311
44. 69-01-27 DEV-T ÜBERSICHTSLISTE 223
45. 69-01-30 ZUSÄTZE ZUR ZUSAMMENFASSENDEN LISTE VON DEV-T 229
46. 69-02-05 KODEX EINES SCIENTOLOGEN 15
47. 69-10-27 DEV-T 235
48. 70-05-30 KÜRZUNGEN 7
49. 70-11-02 DIE THEORIE VON SCIENTOLOGY-ORGANISATIONEN 19
50. 70-11-25 POLICY UND ORDERS 143
51. 70-12-06 DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK 149
52. 70-12-14 GEISTIGE GESUNDHEIT VON GRUPPEN 155
53. 70-12-30 UMGEBUNGSKONTROLLE 173
54. 71-02-09 FEHLVERHALTEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN 193
55. 71-03-25 WERTVOLLE ENDPRODUKTE 177
56. 71-10-25 KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM LEGT UND NICHTS PRODUZIERT 83
57. 71-12-03 AUSTAUSCH 181
58. 72-02-29 KORREKTE KOMMUNIKATION 239
59. 72-05-03 ETHIK UND FÜHRUNGSKRÄFTE 303

c) Inhaltsverzeichnis, alphabetisch:

1. 67-03-22 ALTER-IS UND DEGRADIERTE WESEN 301
2. 71-12-03 AUSTAUSCH 181
3. 66-03-30 DAS DREI-KÖRBE-SYSTEM 81
4. 68-12-26 DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI 311
5. 66-01-07 DAS VERLASSEN IHRES POSTENS: DIE NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES 37
6. 65-07-01 DER GRUND FÜR HÜTE 31
7. 65-04-16 DER UMGANG MIT DER PERSON AUS DER ÖFFENTLICHKEIT 185
8. 69-01-27 DEV-T ÜBERSICHTSLISTE 223
9. 65-01-31 DEV-T 213
10. 69-10-27 DEV-T 235
11. 65-02-08 DEV-T-ANALYSE 219
12. 65-10-13 DEV-T-DATEN DIE VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT 125
13. 63-12-27 DIE "MAGISCHE KRAFT" GUTEN MANAGEMENTS 91
14. 70-12-06 DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK 149
15. 65-05-25 DIE FÜNF ZUSTÄNDE 261
16. 65-03-13 DIE STRUKTUR VON ORGANISATION WAS IST POLICY? 103
17. 70-11-02 DIE THEORIE VON SCIENTOLOGY-ORGANISATIONEN 19
18. 67-02-12 DIE VERANTWORTUNG VON FÜHRERN 317
19. 72-05-03 ETHIK UND FÜHRUNGSKRÄFTE 303
20. 65-09-01 ETHIKSCHUTZ 291
21. 71-02-09 FEHLVERHALTEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN 193
22. 67-09-23 FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN DIE ZUSTANDSFORMELN 255
23. 68-01-10 FREIHEIT VON POLITIK 17
24. 70-12-14 GEISTIGE GESUNDHEIT VON GRUPPEN 155
25. 59-09-15 HÜTE UND ANDERE FOLDER 35
26. 57-02-28 HÜTE 29
27. 65-05-16 INDIKATOREN VON ORGS 121
28. 66-02-28 INFORMATIONEN ÜBER DEN GEFAHRZUSTAND WARUM ORGANISATIONEN KLEIN BLEIBEN 127
29. 69-02-05 KODEX EINES SCIENTOLOGEN 15
30. 66-01-04 KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL 75
31. 71-10-25 KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG WIE MAN EINE GANZE ORG LAHM LEGT UND NICHTS PRODUZIERT 83
32. 72-02-29 KORREKTE KOMMUNIKATION 239
33. 70-05-30 KÜRZUNGEN 7
34. 64-11-17 OFF-LINE UND OFF-POLICY IHR VOLLER EINGANGSKORB 201
35. 65-04-06 ORG BOARD UND LEBEN 47
36. _____ ORG BOARD 337
37. 65-05-01 ORGANISATION DER ZWECK VON ORGANISATION 43

38. 64-09-08 OVERTS, WAS STECKT DAHINTER? 315
39. 58-08-07 PFLICHTEN EINES MITARBEITERS 11
40. 70-11-25 POLICY UND ORDERS 143
41. 65-03-05 POLICY: IHR URSPRUNG 99
42. 65-04-23 PROBLEME 115
43. 61-05-29 QUALITÄT UND VERWALTUNG IN ZENTRALEN ORGANISATIONEN 3
44. 61-05-26 QUALITÄT ZÄHLT 1
45. 65-03-17 RECHTSPRECHUNG 245
46. 64-10-27 RICHTLINIEN ÜBER KÖRPERLICHE HEILUNG, GEISTESKRANKHEIT UND "SCHWIERIGKEITSQUELLEN" 295
47. 65-08-24 SAUBERKEIT VON RÄUMLICHKEITEN UND MITARBEITERN VERBESSERN SIE UNSER IMAGE 195
48. 66-11-06 STATISTIKANALYSE 135
49. 68-11-21 ÜBERGEORDNETE POLICY 191
50. 70-12-30 UMGEBUNGSKONTROLLE 173
51. 65-03-07 VERSTÖSSE UND BESTRAFUNGEN 247
52. 59-09-04 VOLLSTÄNDIGE STAFF-ARBEIT (C.S.W.) 197
53. 59-05-26 WAS EINE FÜHRUNGSKRAFT AUF IHREN LINIEN WÜNSCHT 87
54. 66-03-01 WAS IST GRÖSSE? 333
55. 71-03-25 WERTVOLLE ENDPRODUKTE 177
56. 65-04-18 WETTBEWERBE UND PREISE 27
57. 61-04-11 WIE MAN ARBEIT ALS MITARBEITER ERLEDIGT 39
58. 59-08-19 WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT 41
59. 69-01-30 ZUSÄTZE ZUR ZUSAMMENFASSENDEN LISTE VON DEV-T 229

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 26. MAI 1961
Ausgabe II

Remimeo
Alle Mitarbeiter
Tech-Hüte
Qual-Hüte

Eine Mitteilung an die Führungssekretäre

und alle Org-Mitarbeiter

QUALITÄT ZÄHLT

Clearing ist jetzt für jeden Scientologen erreichbar.

Ausgezeichnete Auditorenausbildung ist jetzt für jede Akademie erreichbar.

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

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

Qualität ist das *Einzige,* was zählt. Wenn Sekretäre oder Führungssekretäre Qualität in der Ausbildung und im Prozessing nicht als erstrangig und ständig mit höchster Priorität behandeln, dann wird es alle Verwaltung der Welt nicht schaffen, den Anforderungen einer Zentralen Organisation zu genügen.

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

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

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

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

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

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

Genau hier und genau jetzt wird diese Policy mit einem atomaren Brenneisen in Beton festgehalten: **Das erste und primäre Ziel einer Organisation ist das Erbringen der besten technischen Qualität, die in ihrem Gebiet erbracht werden kann.**

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

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ph.jp.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 29. Mai 1961

CenOcon

QUALITÄT UND VERWALTUNG IN ZENTRALEN ORGANISATIONEN

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

Verwaltung ist keine unwichtige Funktion. Im Gegenteil, ich musste lange Zeit in der Scientology arbeiten, bis ich herausfand, dass technische Qualität ohne gute Verwaltung nicht möglich ist. Zuerst verließ ich mich auf bekannte Geschäftsleute. Nach 1954 fand ich dann heraus, dass sie keine Ahnung hatten und dass wir durch sie in eine falsche Richtung geleitet worden waren. Wir mussten also Verwaltung entwickeln und lernen, und wir sind dabei ganz erfolgreich.

Verwaltungspersonal ist dazu da, die Bewegung auf den Linien in Fluss zu halten und die Funktion ihrer Posten zu erfüllen.

Verwaltungspersonal bringt Scientology an die Öffentlichkeit und stellt sicher, dass die Leute zufrieden sind und die Organisation zahlungsfähig ist.

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

Verwaltung bringt Leute in die Organisation hinein und wieder heraus, stellt sicher, dass die Kommunikation funktioniert, dass die Tech die Daten erhält und dass die Organisation nicht bankrott geht.

Die Technische Abteilung ist der Verwaltung jedoch etwas schuldig. Wenn die Verwaltung Leute für Dienstleistungen hereinbringt, dann ist es nur recht und billig, dass diese Dienstleistungen von bester technischer Qualität sind.

Denn die Verwaltung ist verraten, wenn sie nicht in allen Abteilungen durch Errungenschaften guter technischer Qualität unterstützt wird.

Wenn man, wie in der Finanzabteilung, beständig Geld für Dienstleistungen einzieht, die von der technischen Abteilung geliefert werden, dann hat man ein Recht zu fordern, dass die Dienstleistung gut ist, da ansonsten das Einziehen des Geldes Betrug ist.

Aus diesem Grunde kann die Verwaltung jederzeit verlangen, dass die Technische Abteilung produziert und ihre Sache immer gut macht, so wie die Technische Abteilung auch gute Verwaltung verlangen kann.

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

Zu dem Zeitpunkt, als wir das ganze Rüstzeug bekamen, zeigte es sich, dass die Technische Abteilung oft die schon vorhandenen Verfahren nicht verstanden hatte. Ein klares, einfaches Routineverfahren, wie es jetzt besteht, macht aus Auditing und Ausbildung etwas, bei dem es nur zwei Möglichkeiten gibt: entweder es wird ausgeführt oder nicht.

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

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

- Der Auditor weiß nicht, wie man ein E-Meter abliest, sondern hat uns allen nur vorgeheuchelt, er wüsste es;
- der Auditor hat keinen blassen Schimmer davon, wie man Rudimente auditiert;
- der Auditor könnte eine Sicherheitsüberprüfung an Chruschtschow vornehmen und würde dennoch nichts Kriminelles finden;
- der Auditor hat keine Ahnung, wie man ein Assessment macht;
- der Auditor kommt nicht einmal zur Session.

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

Also: das Verwaltungspersonal tut seine Arbeit. Deshalb hat es ein Recht, zu erwarten, dass die Technische Abteilung ihre Arbeit tut.

Die einzige Ursache niedriger Bezahlung ist Versagen in der Technologie. Schlechte Tech macht es fast unmöglich, PCs oder Studenten hereinzuholen. Deshalb hat die Verwaltung das Recht, bei schlechter Tech Himmel und Hölle in Bewegung zu setzen. Eine OCA-Kurve verschlechtert sich. ARK-Brüche sind für jeden klar sichtbar. Die Verwaltung, die eine weniger interessante Arbeit verrichtet, hat das Recht, so gellend laut zu schreien, dass man sie bis zum Arcturus hören kann. Denn *das* konnte nur durch einen unglaublich großen technischen Fehler geschehen.

Keiner kann jetzt sagen, dass sich in der Technologie alles verändert. Das einzige, was sich verändert, ist die Kommunikation und Information, die nötig ist, damit die Technische Abteilung ihre Arbeit richtig macht.

Schlechte Bezahlung, nicht genügend Personal und nicht genügend neue Führungskräfte lassen sich alle auf früheres Versagen in der Technologie zurückführen.

Jetzt ist es an der Zeit, dies wiedergutzumachen. Wir *können* Leute *mit Leichtigkeit* zu Releases machen. Warum sollten wir es nicht tun? Wir können Leute zu Clears machen. Warum sollten wir es nicht tun?

Eine hohe Führungskraft in einer Zentralen Organisation, deren Technische Abteilung in einem fort versagte, gab kürzlich zu, dass sie "alle Daten hatte, aber zu beschäftigt war, um sie zu studieren". Sie wollte offensichtlich sagen, dass sie zu beschäftigt war, um ihre Arbeit zu tun. Und eine Joburg-Sicherheitsüberprüfung enthüllte den Grund dafür.

Alle Mitarbeiter einer Zentralen Organisation – ganz gleich, ob in der Technischen Abteilung oder der Verwaltung tätig – haben einzeln oder alle zusammen das Recht zu verlangen, dass jede technische Person ihr Geschäft versteht und ihre Sache gut macht.

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

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

Alle Mitarbeiter haben das Recht, für 1. Mitarbeiter, 2. Führungskräfte und 3. die Leute aus der Öffentlichkeit, die unsere Dienstleistungen kaufen, tatsächliches und echtes Erreichen von Release-Zuständen und von Clear zu verlangen.

Wenn wir eine neue Welt hinstellen wollen, dann fangen wir am besten gleich damit an! Es sieht nicht so aus, als ob wir die Leute für immer zum Narren halten könnten.

L. RON HUBBARD

LRH:jl:rd:ms

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 30. MAI 1970

Remimeo

Wichtig

KÜRZUNGEN

Vor 1966 wurden wir von einem zeitweiligen Zwang heimgesucht, zu jeder Richtlinie oder jedem Prozeß etwas **hinzuzufügen**. Solche Zusätze ließen die Dinge nicht mehr funktionieren.

Nach 1966, als ich den Posten des EDs WW verließ, setzte ein neuer Trend ein. Checksheets, Prozesse, Intensive und Grade wurden nach und nach **gekürzt**.

Wir können dies als einen **Kürzungsdrang** bezeichnen, um ein Wort dafür zu prägen.

Die Befürworter dieser neuen Linie waren so überzeugend, daß sogar ich manchen Punkten zustimmte. Es ist deshalb keine Schande, wenn Sie hinters Licht geführt worden sind und der Idee zugestimmt haben, Kürzungen vorzunehmen, um ein schnelleres Ergebnis zu erreichen.

Niemand sah wirklich, wo der Trend hinführte.

1970 hat eine von mir gerade zu Ende geführte Untersuchung ergeben, daß diese Bestrebungen so umfassend waren, daß folgendes auf breiter Ebene stattgefunden hatte:

1. An vielen Orten enthielt die Ausbildung nicht mehr genügend Scientology-Materialien, um einen effektiven Scientology-Auditor hervorzubringen.
2. Die Auditingzeit für die Grade 0-IV war von 50 Stunden auf zweieinhalb Minuten verkürzt worden.
3. Man kümmerte sich nicht mehr um die Endphänomene von Graden und Prozessen.

Das Endergebnis war:

a. Wenige geschickte Auditoren.
b. Geschrumpfte und sich mühsam durchkämpfende Scientology-Orgs.
c. Leute im Bereich von Organisationen, die von den Ergebnissen enttäuscht sind – denn sie denken, sie hätten Grade erhalten, was aber nicht der Fall ist.
d. Leute, die in Fortgeschrittene Organisationen kommen, um Clear zu werden, die aber **keine** unteren Grade wirklich erhalten haben und daher keine höheren Grade schaffen können.

Es lief darauf hinaus, daß die Scientology weggeworfen wurde. Ihre vollständige Funktionsfähigkeit wurde bis hinunter zum gelegentlichen Resultat reduziert.

Ich sah den ersten Impuls hierzu bei einem leitenden Mitarbeiter von Saint Hill, der schon vor langer Zeit als ein durch dauernde Overts und fehlenden Fallgewinn gekennzeichneter Fall entlassen wurde und der dauernd dafür Propaganda machte, Bänder vom Saint-Hill-Kurs zu streichen. Da 90 % der Daten auf dem SHSBC auf Bändern ist, dachte ich lediglich, daß er sich auf die gegnerische Seite geschlagen hätte, und ich beachtete ihn nicht weiter. Einige andere hatten jedoch dieselbe Idee und fingen damit an, grundlegende Bücher und Bulletins als "lediglich Hintergrund-Informationsmaterial" zu bezeichnen oder zu sagen "heutzutage verwenden wir das nicht mehr" oder "das ist alt" und man sieht es sich nur noch interessehalber an. Auf diese Weise wurden die Gesetze des Listing und andere Phänomene weggeworfen.

Kürzlich fand ich heraus, daß der Grund für das Versagen von Fallüberwachern der ist, daß sie einfach DIE URSPRÜNGLICHE THESE und DIE ENTWICKLUNG EINER WISSENSCHAFT oder SCIENTOLOGY 8-80 oder SCIENTOLOGY 8-8008 nicht kennen. **Als ich verlangte, daß sie diese Bücher *studieren* sollten, wurden sie auf einmal fähig, Fälle in Ordnung zu bringen.** Sie wußten nicht, womit sie arbeiteten – dem Verstand –; wie sollten sie dann auch vernünftige Anordnungen darüber geben können, was an einem Fall auditiert werden sollte.

1950 hatten wir eine kleine Gruppe von Einfaltspinseln, Expsychologen, Exgeisteskranken. Sie verlangten andauernd nach einer Zwei-Sekunden-Aktion, die jemanden vollständig zum Clear machen sollte. Dahinter lag eine Unfähigkeit, sich zu konzentrieren oder auch nur zu arbeiten. Dies waren Leute, die sofort nach vollständiger Wirkung strebten. Nichtsdestoweniger konnte man an ihnen keinen schwierigeren Prozeß als "Wie geht's dir?" anwenden, ohne ihr Realitätsniveau zu überschreiten, und sie sahen nie eine Wand – sie sahen ein Mock-Up der Wand!

Es gibt also immer Leute mit dem Drang, **es *alles* jetzt sofort zu tun**, der jegliche Vernunft in der Psychiatrie zerstörte.

Der ideale Kurs sieht für solche Leute so aus, daß ein Student sein Checksheet, das aus einem einzigen Punkt besteht, in einer einzigen Minute absolviert.

Die ideale Auditingsitzung sieht für solche Leute so aus, daß ein Preclear in 2½ Minuten auf allen Graden bis zum Höchsten hinauf auditiert wird.

Solche Dinge sind einfach nicht real. Und solche Unrealität hat sich in unserem Fach zu stark breitgemacht und wird gerade wieder schnurstracks hinausbefördert.

Die folgenden Richtlinien sind voll in Kraft und müssen hundertprozentig unterstützt werden:

1. Kurs-Checksheets dürfen nicht gekürzt, verändert oder reduziert werden, nachdem ein vollständig genehmigtes Checksheet für einen Kurs herausgegeben ist.
2. Es darf kein Grad verliehen werden, wenn nicht alle Prozesse des entsprechenden Grades auditiert wurden und wenn das Endphänomen des Grades nicht einzeln und vollständig vom Preclear bei einem Examiner attestiert wurde.

3. Jeder, der grundlegende Materialien wegen ihres Alters oder Umfangs als unwichtig bezeichnet, verliert seinen Posten und seine Zertifikate.
4. Jede behauptete Statistik, welche durch Herabsetzen von Materialien oder Graden oder durch fälschliches Vorgeben eines Endphänomens für Preclears oder von Fertigkeiten für Auditoren erreicht wurde, muß die Entlassung des Abteilungsleiters nach sich ziehen, der die Statistik präsentiert.
5. Keine unterdrückerische Person mit einer fetten Ethik-Akte und fehlendem Fallgewinn darf eine leitende Position in irgendeiner Scientology-Org bekleiden.

Falls es in irgendeiner Org oder Mission Schwierigkeiten mit dem Feld oder finanzielle Schwierigkeiten gibt, braucht man nur nach den Fehlern zu suchen, die in diesem Policybrief aufgezeigt sind.

Dianetik-Tripel, die nach 1½ Stunden Auditing zuerkannt werden, "Mehrfach-Declares" nach 10 Minuten von Grad 0 bis IV, das Verwenden von Checksheets, von denen das ganze grundlegende Material weggestrichen wurde, fehlendes Verständnis dafür, daß Gewinne, Fähigkeiten und Erfolg erarbeitet werden müssen, um Wirklichkeit zu werden – diese Dinge liegen allen Schwierigkeiten zugrunde, die eine Org oder Mission hat.

Mit dem Policy Letter vom 10. Mai 1970 hat eine ehrlichere Ära begonnen.

Tun Sie sich alle zusammen und bringen Sie es in Ordnung.

Liefern Sie Scientology, nicht eine Kürzung.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 25. APRIL 1963

Zentrale Orgs

PFLICHTEN EINES MITARBEITERS

(Wiederherausgegeben und leicht verbessert vom HASI PL 7. Aug. 58)

Heften Sie dieses Mitteilungsblatt an die Innenseite des Vorderdeckels Ihres Mitarbeiter-Hut-Folders.

1. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, darauf zu achten, daß die Policies der Organisation ausgeführt werden. Wenn Sie einen anderen Mitarbeiter sehen, der mit Policies der Organisation nicht in Übereinstimmung ist, ist es Ihre Pflicht, ihn direkt zu informieren – wenn das nichts nützt, informieren Sie den Assoziations-Sekretär.

2. Halten Sie sich an die Arbeitszeiten der Organisation – kommen Sie pünktlich, halten Sie Ihre Mittagspause zu einer festgesetzten Zeit. Wenn Sie Ihre Mittagspause verschieben müssen, holen Sie sich die Zustimmung des Leiters Ihrer Unterabteilung[1]. Ein nicht besetzter Posten bringt Randomität in die Organisation.

3. Halten Sie Ihren Schreibtisch, Ihre Ausrüstung und Räumlichkeiten sauber und ordentlich. Sorgen Sie dafür, daß keine Papiere auf Ihrem Schreibtisch und in Ihrem Büro verstreut sind.

4. Wenn Sie eine offene Tür sehen und niemand auf Posten ist, so schließen Sie die Tür oder schließen Sie sie mit dem Schlüssel ab.

5. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, darauf zu achten, daß ihre Türen am Abend abgeschlossen, die Lichter ausgeschaltet, Aufzeichnungsgeräte ausgeschaltet und Klimaanlagen abgestellt sind und daß keine angezündeten Zigaretten zurückgelassen werden. Verlassen Sie Ihr Büro sauber und ordentlich.

6. Achten Sie darauf, daß Sie genügend Büromaterial haben – bestellen Sie, bevor es Ihnen ausgeht.

7. Holen und bringen Sie täglich Ihre Dinge vom und zum Kommunikationszentrum, oder sorgen Sie dafür, daß dies vom HASI- oder HCO-Kommunikator erledigt wird.

---

[1] Anm. d. Übs.: Das 1963 verwendete Org Board hatte anstelle der heute üblichen Abteilungen (Divisions) Unterabteilungen (Departments)

8. Wenn Sie Ihren Wohnsitz oder Ihre Telefonnummer ändern, berichten Sie diese Information an die Personal-Abteilung, den Leiter Ihrer Unterabteilung, an die Rezeption und an die Person, die für den Evakuationsplan verantwortlich ist.

9. Sie müssen sowohl das Org Board gut kennen als auch die verschiedenen Posten und wer sie innehat.

10. Halten Sie sich an das Einkaufsauftrags-System der Organisation.

11. Seien Sie zu Studenten und Preclears und jedem anderen Besucher gegenüber auf unserem Grundstück höflich und hilfsbereit. Verweisen Sie Leute zum korrekten Terminal. Übernehmen Sie Verantwortung und sorgen Sie dafür, daß sie zum richtigen Terminal gelangen, sogar wenn Sie sie bis zum Schreibtisch des Terminals begleiten müssen.

12. Befolgen Sie die Polcy über externes Auditing (HCO PL 16. Okt. 62, "Kein Mitarbeiter darf privat PCs auditieren").

13. Halten Sie Ihre Kleidung so ansehnlich wie möglich. Eine gute Erscheinung der Öffentlichkeit gegenüber bewirkt bei ihr einen guten Eindruck.

14. Wenn Sie etwas auf dem Anwesen sehen, das repariert werden muß, so berichten Sie es dem Direktor der Verwaltung[2].

15. Machen Sie anderen Mitarbeitern und dem Feld gegenüber Ihre oder Ihren Posten real.

16. Beantworten Sie die Fragen der Leute. Verstehen Sie die Frage, beantworten Sie sie, schaffen Sie Freunde.

17. Nehmen Sie an Mitarbeiterversammlungen teil.

18. Bewahren Sie Ihre Bulletins und Policy Letters in ordentlichen Hut-Foldern auf: Technische Bulletins in einem goldenen oder orangefarbenen Folder mit der Aufschrift "Technische Bulletins", Ihre eigenen Hut-Bulletins in Ihrem Hut-Folder oder Ihren Hut-Foldern (blau) und alle anderen, nicht technischen und nicht Ihren Hut betreffenden Bulletins im "Mitarbeiter"-Hut-Folder (gelb).

19. Schauen Sie Ihren Hut-Folder regelmäßig wieder durch. Frischen Sie Ihre Erinnerung bezüglich Ihrer Pflichten auf. Wenn die Hut-Folder nicht aktuell sind, bringen Sie sie auf den neuesten Stand.

20. Wenn Sie einen Mitteilungszettel erhalten, der nicht Ihren Posten betrifft, so schicken Sie ihn zurück. Versuchen Sie nicht, sämtliche Mitteilungen zu bearbeiten, die zu Ihnen kommen und die nicht Ihren Hut betreffen, erstens, Sie führen Randomität auf Ihrem eigenen Posten ein und zweitens, Sie bearbeiten etwas, das eine andere Person wissen und bearbeiten sollte.

---

[2] Anm. d. Übs.: Heute wäre es der Direktor für Aufzeichnungen, Vermögenswerte und Material.

21. Wenn Sie eine andere Person sehen, die nicht auf ihrem Posten ist, dann ist es Ihre Pflicht, es ihr direkt zu sagen. Wenn das nichts hilft, benachrichtigen Sie ihren Unterabteilungsleiter. Versuchen Sie ihr diesbezüglich behilflich zu sein und sie nicht zu hart zu kritisieren. Helfen Sie ihr, zurück auf ihren Posten zu kommen.

22. Wenn das Org Board nicht die Realität Ihrer Posten widerspiegelt, berichten Sie dies an HCO.

23. Wenn Sie mehr als einen Posten innehaben und Sie feststellen, daß Sie nicht genügend Zeit haben, einem anderen Ihrer Hüte genügend Aufmerksamkeit zu widmen, so daß die Arbeit verzögert oder nicht erledigt wird, ist es Ihre Pflicht, das mit Ihrem Unterabteilungsleiter zu regeln, um die Situation zu bereinigen. Wenn sich herausstellt, daß einer Ihrer Posten aus Zeitmangel vernachlässigt wird, kann der Unterabteilungsleiter die Sache mit dem Direktor der Verwaltung oder dem Assoziationssekretär aufgreifen, um dafür zu sorgen, daß dieser spezielle Hut ordnungsgemäß getragen wird. Wenn eine Person zu viele Hüte hat oder die Arbeitslast bis zu einem Punkt angestiegen ist, an dem aus Zeitmangel einer ihrer Hüte nicht ausgeführt wird, kann innerhalb der Organisation und im Feld viel Randomität erwachsen. Wenn Sie Posten in verschiedenen Unterabteilungen innehaben, konsultieren Sie immer den Unterabteilungsleiter, unter dem sich Ihr Posten befindet.

24. Sie sind verantwortlich dafür, das **Mitteilungssystem** und das **Farberkennungssystem** der Organisation zu befolgen (siehe HCO PL vom 8. April 1958).[3]

25. Wenn Sie Fragen über Ihre Pflichten auf irgendeinem Posten haben, so wenden Sie sich an Ihren Unterabteilungsleiter.

26. Wenn Sie Posten wechseln, stellen Sie sicher, sich bei der Personal-Abteilung, dem Direktor der Verwaltung und dem HCO-Sekretär zu melden, damit Ihre Akte entsprechend geändert werden kann.

27. Helfen Sie Ihren Mitarbeitern so gut, wie Sie können. Mitarbeiter sind ein Team, keine Gegner. Wenn Sie eine Person sehen, die ihre Arbeit nicht oder nur dürftig erledigt, helfen Sie ihr – machen Sie ihr einige Vorschläge, die sie sich anschauen kann – das funktioniert besser, als einfach auf ihr herumzuhacken. Vielleicht weiß sie es wirklich nicht besser. Es ist zu *Ihrem Vorteil*, Ihren Mitarbeitern beizustehen. Wenn Sie sie dabei unterstützen, eine bessere Arbeit auszuführen, kommt dabei ein höherer Gehaltsscheck für Sie heraus. Wenn Sie sie persönlich oder hinter ihrem Rücken angreifen, schneiden Sie sich und der Organisation die Kehle durch. Wenn Sie sehen, wie sie ihre Arbeit besser erledigen könnten, so sagen Sie es *ihnen*, nicht jemandem, den es nichts angeht. Konfrontieren Sie sie. Helfen Sie ihnen.

---

[3] Anm. d. Übs.: Siehe auch HCO PL 4. Jan. 66 III, "Das Kommunikationssystem von Scientology-Organisationen: Mitteilungszettel"

28. Jeder Mitarbeiter ist für die Organisation selbst verantwortlich – für ihre äußere Erscheinung, ihr Personal, ihre Leistung. Die Organisation kann ihre Funktionen nicht ordentlich erfüllen, wenn nicht jeder Mitarbeiter dafür sorgt, daß sie es tut.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jw.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 5. FEBRUAR 1969R
(Revidiert am 15. Mai 1973)

Remimeo

Presserichtlinien

KODEX EINES SCIENTOLOGEN

Der Kodex eines Scientologen gemäß "Die Erschaffung menschlicher Fähigkeit" ist zurückgenommen. Er wird wie folgt wiederherausgegeben.

Zum Nutzen aller verpflichte ich mich als Scientologe dem Kodex der Scientology.

1. Scientologen, die Öffentlichkeit und die Presse in Bezug auf Scientology, das Gebiet der geistigen Gesundheit und die Gesellschaft genau informiert zu halten.
2. Scientology nach meinem besten Wissen und Können zu verwenden, um meiner Familie, Freunden, Gruppen und der Welt zu helfen.
3. Mich zu weigern, einen Preclear oder eine Gruppe, von der ich glaube, daß ich ihm oder ihr nicht aufrichtig helfen kann, für Auditing zu akzeptieren und mich zu weigern, von ihm oder ihr Geld anzunehmen.
4. Jede einzelne Mißhandlung des Lebens und der Menschheit laut zu verdammen und alles zu tun, was ich kann, um sie abzuschaffen.
5. Jede einzelne den Körper schädigende Praktik auf dem Gebiet der geistigen Gesundheit zu entlarven und zu helfen, diese abzuschaffen.
6. Das Gebiet der geistigen Gesundheit säubern zu helfen und zu helfen, es sauber zu halten.
7. Auf dem Gebiet der geistigen Gesundheit eine Atmosphäre der Sicherheit und Gewißheit durch das Ausrotten seines Mißbrauchs und der Brutalität zu schaffen.
8. Wahrhaft menschenfreundliche Bestrebungen auf den Gebieten der Menschenrechte zu unterstützen.
9. Mir den Grundsatz von gleicher rechtlicher Behandlung für alle zu eigen zu machen.
10. Auf Meinungsfreiheit in der Welt hinzuarbeiten.
11. Aktiv die Unterdrückung von Wissen, Weisheit, Philosophie oder Daten, die der Menschheit helfen würden, laut anzuprangern.
12. Die Religionsfreiheit zu unterstützen.
13. Scientology-Organisationen und -Gruppen zu helfen, sich mit Gruppen aus der Öffentlichkeit zu verbünden.

14. Scientology auf einem Niveau zu lehren, auf dem sie von den Empfängern verstanden und verwendet werden kann.
15. Nachdruck auf die Freiheit zu legen, Scientology in den Geisteswissenschaften als Philosophie in all ihren Anwendungen und Variationen zu verwenden.
16. Auf standardgemäßer und unveränderter Scientology als einer angewandten Tätigkeit auf dem Gebiet der Ethik, des Auditings und der Verwaltung in Scientology-Organisationen zu bestehen.
17. Meinen Teil der Verantwortung für die Einwirkung von Scientology auf die Welt zu übernehmen.
18. Die Anzahl der Scientologen und die Stärke der Scientology auf der ganzen Welt zu vermehren.
19. Ein Beispiel für die Wirksamkeit und Weisheit von Scientology zu sein.
20. Aus dieser Welt einen geistig gesünderen, besseren Ort zu machen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ldm:nt

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 10. JANUAR 1968

Remimeo
BPI

(Wiederherausgegeben von der
LRH SEC ED 65, 14. Juni 1965)

FREIHEIT VON POLITIK

1. Hiermit erkläre ich, daß Scientology nicht politisch und nicht ideologisch ist.
2. Politik und Ideologie dürfen nicht Teil irgendeiner Entscheidung sein, jemanden auszubilden oder zu auditieren, und eine jegliche Befragung dieser Art soll von nun an nicht mehr Teil irgendeiner Bewerbung für Ausbildung, Prozessing oder Mitgliedschaft sein.
3. Hiermit wird keinerlei Policy bezüglich unterdrückerischer Personen verändert. Es werden hierdurch alle Aussagen in jeglicher Form gestrichen, die versuchen, eine Stellungnahme über politische Sympathien oder Antipathien zu veranlassen.
4. Es muß im Auge behalten und nachdrücklich betont werden, daß Scientology in Abwesenheit offizieller Aufsicht nicht funktioniert und daß sie – wer auch immer versucht hat, ihre Prinzipien zu verwenden – in den Händen von Nicht-Scientologen und Organisationen, die nicht den Zentralen Organisationen der Scientology oder mir selbst geleitet wurden, ausnahmslos versagt hat.
5. Der Grund für diese Erklärung ist das fortwährende Unglück, mit dem die Regierung der Vereinigten Staaten ihre "Verbündeten" straft, und die Anstrengungen jener Regierung seit 1955, gesteigert noch seit 1963, Scientology in den Vereinigten Staaten eher an sich zu reißen, als sie zu verbieten oder zu stoppen, sowie die Rolle, die die Vereinigten Staaten beim Anstiften der Angriffe des australischen Staates Victoria gespielt haben. Die Scientology-Technologie wird der Regierung der Vereinigten Staaten nicht länger in irgendeiner Bemühung, ihr bei politischen Zielen zu helfen, angeboten. Unsere Beteiligung erstreckt sich nur auf unsere Bereitschaft, US-Beamte – unabhängig von ihren politischen Zielen – als Individuen zu auditieren, sofern sie nicht durch andere existierende Policies bezüglich der Behandlung von Geisteskranken oder durch unser Ethiksystem davon ausgeschlossen sind.
6. Alle Aussagen, die irgendeine politische Entität oder eine Ideologie angreifen, sind hiermit in sämtlichen Vorträgen und schriftlichen Werken zurückgezogen und aufgehoben.
7. Scientologen dürfen ohne Einschränkung Mitglieder jeder politischen Gruppe auf diesem Planeten sein, vorausgesetzt nur, daß diese Individuen oder diese Gruppe nicht versuchen, Scientology für ihre eigenen kriegerischen Zwecke an sich zu reißen und

sie so durch die Ärgernis erregende Verbindung unbrauchbar und widerwärtig zu machen.

8. Scientology ist für ein freies Volk und erklärt sich zu diesem Zeitpunkt als selbst frei von jeglicher politischen Verbindung oder Zugehörigkeit.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jp.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 2. NOVEMBER 1970
Ausgabe II

Remimeo

Org-Serie Nr. 12

DIE THEORIE VON SCIENTOLOGY-ORGANISATIONEN

Dieses "HCO-Bulletin" vom 21. Sept. 58 erklärt, wie sich eine Scientology Organisation vom "industriellen Ideal" unterscheidet.

Die industrielle Vorstellung von Organisation ist eine Art Zahnrad-Organisation, in der jedes ihrer Mitglieder völlig fest auf einem Posten ist und nur exakte Aufgaben ausführt, wobei alle Zahnräder beabsichtigen ineinanderzugreifen. Die industrielle Vorstellung unterscheidet nicht zwischen einer *Maschine* und einer aus Menschen bestehenden oder lebenden Organisation.

Die Produkt-Gesetze[4] (Produkte l, 2, 3 und 4, wie sie in dieser Org-Serie angegeben sind) sind sowohl auf eine lebende als auch auf eine maschinelle Organisation anwendbar sowie auf jede Organisation. Da eine lebende und eine maschinelle Organisation diese Gesetze gemeinsam haben, bringt der Industrielle die lebende und die maschinelle Organisation durcheinander.

Im HCO PL vom 29. OKT. 70, ORG-SERIE NR. 10, DIE ANALYSE VON ORGANISATION ANHAND DES PRODUKTS, wird dieser Unterschied zwischen einer lebenden und einer maschinellen Organisation ebenfalls erwähnt.

Da die industrielle Vorstellung bereits in dieser Org-Serie erwähnt wurde und da diese Org-Serie hauptsächlich auf lebende (nicht maschinelle) Organisationen Anwendung findet und da Leute dazu tendieren, in ein maschinelles Organisationsmuster zu verfallen (und auch dazu, eine lebende Organisation zu verwenden, um ihr eigenes Spezialgebiet *nicht* bestens zu kennen), wird diese frühere Ausgabe über die lebende Organisation vollständig herausgegeben:

[4] Siehe HCO PL 29. Okt. 70, Die Analyse Von Organisation anhand des Produkts

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
London (Herausgegeben in Washington)
HCO BULLETIN VOM 21. SEPTEMBER 1958

Für alle Mitarbeiter-Hüte

THEORIE VON SCIENTOLOGY-ORGANISATIONEN

Eine Organisation ist eine Anzahl von Terminalen und Kommunikationslinien, die durch eine gemeinsame Zielsetzung vereint sind.

Die Tätigkeiten in einer Organisation können alle unter der Überschrift von Partikelbewegung und -veränderung klassifiziert werden. Um einen Posten, eine Unterabteilung oder eine Organisation zu analysieren, machen Sie eine Liste von jedem Partikel, das von ihm beziehungsweise ihr gehandhabt wird (ob Arten von Körpern, Arten von Kommunikationen oder irgendetwas anderes). Und folgen Sie jeder Sache von dem Punkt an, wo sie in den Posten, in die Unterabteilung oder in die Organisation eintritt, bis zu dem Punkt, wo sie hinausgeht. Wenn ein Partikel nicht *richtig* gehandhabt und *richtig* weitergegeben wird, gibt es eine Verwirrung oder Sackgasse. Eine Organisation zu organisieren erfordert mehr als Theorie. Man muß die Partikel untersuchen und auflisten sowie ihre Abläufe und ihre gewünschten Eigenschaftsänderungen auf den Wegen herausfinden. Dann muß man dafür sorgen, daß Terminale und Kommunikationslinien existieren, um das Partikel zu empfangen, zu verändern und weiterzugeben. Alle Arten von Partikeln gehören jemandem, werden irgendwie gehandhabt, kommen irgendwoher und gehen irgendwohin. Es gibt keine Verwirrungen, wenn für jede Art von Partikel Linien, Terminale und Handlungen vorhanden sind.

Urteilsvermögen und Entschlußkraft werden bei jedem Mitarbeiter-Posten benötigt. Wenn die Handhabung von Dingen nur eine "Nebensache" ist, dann ist auch Ihr Mitmensch eine "Nebensache".

In einer Scientology Organisation gibt es keine Arbeiter. Wir sind alle Manager dieser Partikel.

Arbeitsabläufe sind nicht Befehle, etwas zu bearbeiten, sondern Richtungen, in die man gehen soll. Ein Arbeitsablauf ist nicht notwendigerweise für alle Fälle korrekt. Er ist nur für die meisten Fälle korrekt. Roboter können mit Livingness nicht umgehen. Roboterorganisationen und Roboterzivilisationen versagen. Sie *scheinen* nur zu funktionieren – so wie das kommunistische Reich zu funktionieren *scheint*, bis man herausfindet, daß alle darin am verhungern sind. Eine *perfekte* Organisation ist keine Maschine, sondern ein Muster von Übereinstimmungen. Ein Ablauf ist einfach das Verfahren, *über das Übereinstimmung besteht*. Er wird nicht nur gelegentlich verletzt, dann und wann sollte er sogar verletzt werden. Die beteiligten Terminale treffen die Übereinstimmung, oder der Ablauf funktioniert nicht. Ein Ablauf entlang Terminalen, die nie übereingestimmt haben, ist kein Ablauf, sondern ein Labyrinth. Leute stimmen mit Postulaten überein, die sie verstehen und schätzen können. Deshalb beginnt ein Ablauf und eine Bearbeitung mit einem Partikel, entwickelt sich mit ei-

ner Theorie, kommt mit einer Übereinstimmung zum Leben und funktioniert weiterhin aufgrund von Urteilsfähigkeit und Entschlußkraft.

Die Arbeit wird nicht durch das Weiterleiten, die Kommunikationslinien oder das Muster einer Organisation erledigt. Die Arbeit wird von lebenden Wesen getan, die gesunden Verstand und Können gebrauchen. Das organisatorische Muster erleichtert ihre Arbeit lediglich und vermindert Verwirrung und Überbelastung. Regierungen, Armeen und große Forschungsinstitute reduzieren sich auf Abläufe und Titel. Sie arbeiten nicht. Sie erledigen keine Arbeit. Sie berücksichtigen die menschlichen Faktoren nicht. Deshalb werden Sklavengesellschaften (die nur aus Abläufen und nicht denkenden Terminalen bestehen) letztendlich immer von freien Völkern besiegt. Es gibt einen Punkt, an dem Abläufe und exakte Verfahren aufhören zu funktionieren, genau wie es einen Punkt gibt, an dem angesichts der Menge an Arbeit Individualität und fehlendes Teamwork aufhören zu funktionieren. Eine optimale Organisation ist niemals strikt das Eine oder das Andere. Völliger Individualismus und völlige Mechanisierung sind gleichermaßen unmöglich. Wenn also Sie oder Ihre Unterabteilung oder Ihre Organisation scheinbar zu sehr zum Einen oder Anderen neigen, dann *schreien* Sie, anstatt zu reden. Eine schlechte Organisation wird Sie feuern, und Sie können etwas Lohnenderes tun. Eine gute Organisation wird zuhören. **Aber** – haben Sie immer eine *bessere* Idee als die, die in Gebrauch ist. Murren und die Weigerung zu arbeiten funktionieren nicht. In einer guten Organisation wird eine bessere Idee, die Sie mit den Terminalen links und rechts von Ihnen durchgesprochen und in prägnanter Form niedergeschrieben und eingereicht haben, in die Tat umgesetzt werden. Natürlich gibt es immer die Möglichkeit, daß durch die neu vorgeschlagene Bearbeitung woanders etwas durcheinander gebracht wird. Wenn das geschieht, haben Sie das Recht, davon zu erfahren.

Eine "Organisation" erledigt die Arbeit nicht. Als ein geordneter Plan hilft sie ihren Terminalen, die Arbeit zu erledigen. Die Mitarbeiter als Individuen machen die Arbeit. Eine Organisation kann helfen oder hinderlich dabei sein, daß die Arbeit erledigt wird. Wenn sie hilft, ist sie gut. Wenn sie hinderlich ist, sollte sie gründlich untersucht werden.

Eine Organisation kann vollständig daran arbeiten, "mit ihrem eigenen Kram beschäftigt zu sein". Es wird einzig die Arbeit erledigt, die durch wirklichkeitsfremde Abläufe und seltsame Veränderungen von Partikeln im Laden selbst entsteht. Dies ist eine Regierung zirka Mitte des zwanzigsten Jahrhunderts. Ihre höchste Fertigkeit ist zu morden, und in ihrer Tiefgründigkeit legalisiert sie es.

Eine völlig demokratische Organisation ist in Dianetik und Scientology schlecht angeschrieben, trotz all dieses Geredes von Übereinstimmung. Durch ein tatsächliches Experiment (Los Angeles, 1950) hat man festgestellt, daß Menschengruppen, die aufgefordert werden, unter sich durch Nominierung und Abstimmung eine Führungsperson auszuwählen, routinemäßig nur jene auswählen, die sie umbringen würden. Sie wählen die aus, die über große Taten schwätzen, und ignorieren diejenigen, die etwas unternehmen. Sie scheinen mit unfehlbarer Genauigkeit Leute von durchschnittlicher Fähigkeit auszuwählen. Das ist niemals gut genug für eine Führungsperson, und die Leute leiden unter deren Mangel an Verstehen. Sollten Sie jemals die Gelegenheit haben, für Ihre Gruppe eine Führungsperson auszuwählen, seien sie dabei nicht "demokratisch". Vergleichen Sie Aufzeichnungen wie folgt:

Nehmen Sie die Person, die ein guter Auditor *ist*, nicht nur sagt, sie sei einer. Nehmen Sie die Person, die eine gute Testkurve und einen guten Intelligenzquotienten hat, wobei diese nicht notwendigerweise die höchsten sein müssen. Nehmen Sie die Person, die anderen Beingness gewähren kann. Und schauen Sie sich die relative heitere Gelassenheit und Effizienz an, mit der sie irgendwelche früheren Führungspositionen gehalten haben mag. Und sogar dann gehen Sie ein Risiko ein. Treffen Sie Ihre Wahl daher immer temporär und behalten Sie sich das Recht auf Abberufung vor. Wenn die erste Handlung dieser Person darin besteht, Leute zu feuern, setzen Sie sie sofort ab und finden Sie eine andere Führungsperson. Wenn die Organisation sofort gedeiht, behalten Sie sie und bestätigen Sie die Wahl durch eine zweite. Wenn der Überfluß der Organisation in ungefähr einem Monat absackt, setzen Sie sie ab und finden Sie eine andere. Popularität ist ein gewisses Kriterium – sie kann aber auch nur für eine Wahl geschaffen werden, wie in den USA. Wählen Sie mit einer Wahl oder durch Auserwählen diejenige Person zur Führungskraft aus, die die Arbeit erledigen kann. Und sobald sie bestätigt ist, gehorchen Sie ihr oder behalten Sie sie. Sie ist selten. Hüten Sie sich jedoch vor diesen Damen und Herren parlamentarischer Vorgehensweisen, die sämtliche rechtlichen und zeitverschwenderischen Verfahren kennen, aber irgendwie niemals irgendetwas anderes als Chaos erreichen. Eine fähige, erfolgreiche Führungsperson ist eine Million eindrucksvolle Bauerntölpel wert. Demokratien hassen Verstand und Können. Verfallen Sie nicht in diesen Trott. Während des US-Krieges zwischen den Staaten wählten die Kompanien der Miliz diejenigen zu ihren Offizieren, die in der Schlacht äußerst erfolglos waren. Nach Zehntausenden von Opfern lernten sie schließlich, daß es Können und nicht Beliebtheit war, was zählte. Warum ein Opfer sein – lernen Sie zuerst. Demokratie ist nur in einer Nation von Clears möglich – und selbst sie können Fehler machen. Wenn die Mehrheit herrscht, leidet die Minderheit. Die Besten sind immer eine Minderheit.

WAS IST IHRE ARBEIT?

Alles in einer Organisation, was die Verwirrung verringert, wenn Sie es tun, ist Ihre Arbeit.

Daß Sie genau Ihren Posten machen und Ihre exakten Kommunikationslinien benutzen, vermindert Verwirrung. *Aber* das Versäumnis, hin und wieder einen anderen Hut zu tragen, der nicht Ihnen gehört, kann mehr Verwirrung verursachen, als genau Ihren Posten zu machen.

Wenn Sie sehen, daß Sie etwas erledigen müssen, wofür Sie nicht zuständig sind, sollten Sie sich folgende Frage stellen: "Wird es weniger Verwirrung verursachen, es zu erledigen, oder, es auf die korrekten Linien zurückzuknallen?"

Beispiel: Ein Preclear wandert herum, auf der Suche nach jemandem, der ihm ein Buch verkaufen würde. Sie sehen ihn. Der Bücherverkäufer ist nicht da, aber die Bücher. Was ist jetzt die Lösung? Sie werden ein klein wenig Verwirrung schaffen, wenn Sie ihm ein Buch aushändigen, sein Geld nehmen und es dem Buchverkauf später geben. Wenn Sie herumsausen und versuchen, das "für den Buchverkauf zuständige Terminal" zu finden, werden Sie auf Ihrem eigenen Posten und für die Org Verwirrung schaffen. Sie werden eine Stimmung der

Unfreundlichkeit erzeugen, wenn Sie dem Preclear nicht helfen, sein Buch zu erhalten. Die Antwort darauf ist zu entscheiden, was weniger Verwirrung schafft. Sie werden durch Erfahrung herausfinden, daß Sie Verwirrung schaffen können, indem Sie die Partikel von jemand anderem bearbeiten, *aber* Sie werden auch entdecken, daß Sie gelegentlich Verwirrung schaffen können, indem Sie die Partikel von jemand anderem nicht bearbeiten.

Der einzige echte Fehler, den Sie beim Bearbeiten von Partikeln anderer machen können, ist, es zu versäumen, der Person entweder mündlich oder schriftlich *genau* mitzuteilen, was Sie getan haben. Sie haben ihr für einen Moment ihren Hut gestohlen. Nun, geben Sie ihn immer zurück.

Erinnern Sie sich daran: In einer Scientology Organisation trägt jeder Scientologe, der Mitarbeiter ist, potenziell nicht nur seinen eigenen, sondern *jeden* Hut in der Organisation. Er muß mehr als nur seine eigenen Aufgaben kennen, vor allem jene Aufgaben, die an seine Posten angrenzen. Oft muß er mehr Aufgaben erledigen als nur seine eigenen, denn diese Aufgaben müssen erledigt werden und er sieht das. Ein Mitglied einer Organisation, das kein Scientologe ist, ist nur durch den Mangel an Know-how in dem, was er in der Organisation tun kann, eingeschränkt. Die Einschränkung gilt jedoch nur für Instruktion und Auditing. Doch ein Scientologe: Er mag feststellen, daß er jeden beliebigen Hut in der Gegend trägt, meinen eingeschlossen. Und andere mögen dann und wann seinen Hut tragen.

Ein Mitarbeiter erledigt *erstens* die Arbeit seines eigenen Postens, *zweitens* die seiner Unterabteilung und *drittens* die der ganzen Organisation.

Leute, die *immer* off-line und vom Posten weg sind, erledigen ihre eigenen Aufgaben nicht. Wenn wir feststellen, daß jemand immer vom Posten weg ist und uns ständig auf der Pelle liegt, wissen wir, daß wir ein Rattennest finden werden, wenn wir uns *seinen* Posten anschauen. Hier gibt es also auch Extreme.

WIE MAN SEINE ARBEIT MACHT

Ihr Hut ist Ihr Hut. Er muß getragen werden. Kennen Sie ihn, verstehen Sie ihn und führen Sie ihn aus. Machen Sie ihn Ihnen real. Wenn er Ihnen nicht real ist, ist es *Ihre Schuld*, weil Sie derjenige sind, der es aufgreifen und mit einer Führungskraft abklären muß. Wenn er es nicht in Ordnung bringt, so daß Sie die Aufgaben erledigen können, ist es immer noch Ihre Schuld, wenn die Aufgaben nicht erledigt werden.

In einer Scientology Organisation machen Sie Ihre Arbeit, indem Sie Ihre Arbeit erledigen. Es gehören keine weiteren politischen Maßnahmen dazu – zumindest nicht, wenn ich es erfahre. Machen Sie also Ihre Arbeit und Sie haben einen Arbeitsplatz. Und das ist und bleibt so.

Aber auf Posten oder nicht, wir scheitern nur, wenn wir nicht helfen. Die "Öffentlichkeit" hat nur dann etwas gegen uns einzuwenden, wenn wir es unterlassen zu helfen oder wenn wir es unterlassen, ihre Fragen zu beantworten. Also haben wir zwei stabile Daten, anhand derer wir operieren, egal ob wir auf Posten sind oder nicht:

Helfen Sie den Leuten!

Beantworten Sie die Fragen der Leute genau!

Wenn Sie das nicht tun, enttäuschen Sie alle.

GEPFLEGTHEIT DER RÄUME

– Die Öffentlichkeit erkennt uns an unserem MEST –

Teil von jedermanns Hut ist es, ein gutes Erscheinungsbild von den Leuten, Büros, Kursräumen und Räumen aufrechtzuerhalten.

Halten Sie Ihren Schreibtisch und Ihr MEST gepflegt und ordentlich. Es hilft.

Und wenn Sie sehen, daß Sachen kaputt, verschlissen oder schmutzig werden, reparieren oder reinigen Sie sie oder, wenn Sie das nicht können, schreien Sie wie verrückt auf der richtigen Kommunikationslinie.

DAS MITTEILUNGS-SYSTEM

Das Mitteilungs-System ist nicht da, um Sie zu ärgern, sondern um Ihnen zu helfen.

Benutzen Sie *niemals* eine interne Telefonlinie zu einem anderen Terminal, außer es muß wirklich schnell gehen. Und schreiben Sie niemals eine Mitteilung und präsentieren sich *selbst* und diese gleichzeitig an einem anderen Punkt. Das ist "off-line", genauso wie ein Telefon "off-line" ist. Eine gute Benutzung der Organisationslinien verringert Verwirrung. Der andere ist auch beschäftigt. Warum ihn oder sie unnötig mit Routineangelegenheiten unterbrechen, die auf die Linien gehören? Gewöhnlich werden Sie noch am gleichen Tag oder zumindest innerhalb von 24 Stunden eine Antwort erhalten. Die Kommunikationslinien der Organisation sind ziemlich gut. Sie ermöglichen uns kleinem Häufchen, was tatsächliche Errungenschaften betrifft, in dieser Gesellschaft mehr zu schaffen als irgendeine andere Organisation auf der Erde.

Eine Kommunikationslinie kann auf mehrere Arten verstopft werden. In erster Linie durch *Entheta*. Fragen Sie sich selbst, bevor es auf die Linien geht – es sind schlechte Neuigkeiten, aber sind sie wirklich wichtig? Eine andere ist *Überlastung*. Zu viel Verkehr verstopft eine Linie. Eine zu lange Mitteilung wird nicht gelesen. Eine andere Art ist *zu wenig* Information. Das kann eine Linie verstopfen, und zwar gründlich. Man braucht weitere Mitteilungen, um herauszufinden, was los ist. Eine weitere Art ist, die Linie selbst zu übergehen – das verstopft das Terminal. Die letzte Möglichkeit, wie man eine Kommunikationslinie verstopft, ist, in allgemeinen Kategorien, *falsche Daten* auf sie zu setzen.

Das Letzte ist ein bevorzugtes Haßobjekt von Leuten in Scientology. Seine Form ist im allgemeinen: "Jeder weiß." Beispiel: "Man sagt, daß Georg seine Arbeit schlecht macht", oder: "Das letzte Mitteilungsblatt hat niemandem gefallen." Die richtige Erwiderung ist: "Wer ist jeder?" Sie werden feststellen, daß es eine Person war, die einen Namen hatte. Wenn Sie kritisierende Daten haben, lassen Sie die "Jeder"-Verallgemeinerung weg. Sagen Sie, wer.

Sagen Sie, wo. Sonst schaffen Sie für jemanden ein schlechtes Datum. Wenn über unsere Tätigkeiten gesagt wird, daß sie unbeliebt sind, dann hat die Person oder haben die Personen, die das sagen, Namen.

ZUSAMMENFASSUNG

Ein Posten in einer Scientology Organisation ist kein Job. Es ist eine Verpflichtung und ein Kreuzzug. Wir sind freie Männer und Frauen, wahrscheinlich die letzten freien Männer und Frauen auf Erden. Denken Sie daran, eines Tages werden wir auf diese Erde zurückkehren müssen, ganz gleich, was uns "zustößt". Wenn wir *jetzt* keine gute Arbeit leisten, werden wir vielleicht nie wieder eine andere Chance erhalten.

Ja, ich bin sicher, daß es so ist.

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

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

Also nutzen wir diese Chance.

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

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:rr.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 18. APRIL 1965
Ausgabe I

Gen. Non Remimeo
Hüte von Führungskräften
Magazinartikel
Missionen
Hüte von Feldmitarbeitern

WETTBEWERBE UND PREISE

In Scientology haben wir eine Policy über **Wettbewerbe** und **Preise**.

Der sicherste Weg, eine Menge Herzen zu brechen, ist, einen Wettbewerb zu veranstalten, in dem nur eine Minderheit Preise erhält. Das entspricht sehr der Art des Homo sapiens.

In Scientology bieten wir niemals Preise nur für eine Minderheit an.

Unsere **Wettbewerbe** müssen so geplant sein, daß **jeder Teilnehmer** einen Preis oder *den* Preis bekommt.

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

Wir müssen diese Tatsache widerspiegeln und sie nachdrücklich klarmachen, wann immer wir können.

Daraus entwickeln sich verschiedene Policies:

Scientology ist für *alle* Menschen offen.

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

Jedes Angebot ist jedem zugänglich, wenn er sich dafür qualifiziert. Wir haben sehr viele Zertifikate und Grade.

Es gibt keine Ausnahmen. Jeder hat die Möglichkeit, in Bezug auf Zertifikate, Mitarbeiter-Status, Fallgewinn und Seinszustand aufzusteigen.

Unsere Posten sind etwas anders. Willis höchste Errungenschaft ist die Wiedererlangung seiner selbst. Seine Errungenschaft besteht nicht darin, Hans zu werden.

Unsere Posten nehmen wir in treuen Händen als unseren zugewiesenen Platz ein. Obwohl sie durch Fähigkeit gewonnen werden, sind Posten keine Preise. Sie sind Verantwortungen, die wir tragen, um zu helfen.

Daher versuchen wir nicht, den Posten eines anderen zu erlangen.

Wir respektieren den anderen, egal welchen Status er hat, und geben ihm sein Recht, den größtmöglichen aller möglichen Preise zu gewinnen: sich selbst. Dieser Preis wird gewonnen durch die hingebungsvolle, exakte Anwendung von Scientology und der vollen Unterstützung unserer Mission in unseren Organisationen und der Öffentlichkeit.

Wenn wir organisiert sind, können wir alle den größten Preis gewinnen, der angeboten werden kann – eine vollständige Wiedererlangung unserer selbst.

Als Team, in dem jeder dem anderen hilft, den Posten des anderen, Vorgesetzte und Untergebene respektiert, und durch Befolgung unserer administrativen und technischen Verfahrensweisen halten wir das Tor offen und schaffen es selbst – die Spitze kann nicht ohne Hilfe erreicht werden, ohne Organisation, ohne die Policies, die unsere Aktionen koordinieren und die exakte Technologie, die wir anwenden.

Daher bieten wir keine Preise für eine Minderheit an. Wir symbolisieren bei sämtlichen Wettbewerben ein offenes Tor für den Fall- und Statusgewinn jedes Einzelnen, indem wir bei jedem veranstalteten "Wettbewerb" jedem einen Preis geben.

Und wir halten unsere Posten – nicht als etwas, um das man wetteifern muß, sondern als kompetentes Mannschaftsmitglied in einer starken und gut koordinierten Unternehmung, in der jeder seine Arbeit erledigt.

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

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:mb.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
LONDON
herausgegeben in Washington
HCO BULLETIN VOM 28. FEBRUAR 1957

Alle Mitarbeiter, U.S. und
London

HÜTE

Jeder Unterabteilungsleiter in jeder Organisation sollte in seinem Schreibtisch einen Folder haben, in den sämtliches schriftliches Material und sämtliche Bulletins hineinzulegen sind, die auf seine Arbeit zutreffen.

Dies ist keine nebensächliche Aktion. Es ist außerordentlich wichtig. Es ist sein "Hut".

Dieser Folder sollte zum Beispiel gekennzeichnet werden mit "Direktor des Prozessings" oder "TR-Ausbilder" oder "HCO-Sekretär" oder jedem anderen derartigen Posten.

Dem Folder sollte dann, nachdem das Material jeweils studiert worden ist, jeder Policy Letter, jede Führungsanweisung und jedes HCO-Bulletin beigefügt werden, welche allgemein oder speziell auf diese Arbeit zutreffen.

Wenn Sie keinen vollständigen Hut haben, so beschaffen Sie sich von HCO oder von anderswo die fehlenden Teile.

Außerdem müssen Sie, und das ist sehr wichtig, eine vollständige Beschreibung Ihrer Arbeit niederschreiben und vorn in den Folder einkleben.

Nur auf diese Weise können wir den Gebrauch solcher Anweisungen und Bulletins erreichen. Nur auf diese Weise könnten Sie auf ordentliche Weise bei einem Urlaub vertreten oder auf einen anderen Posten versetzt werden.

Bitte machen Sie das sofort. Wer auch immer für Büromaterialien verantwortlich ist, kann Ihnen einen Folder zur Verfügung stellen.

L. RON HUBBARD
Gründer

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 1. JULI 1965
Ausgabe III

Remimeo
Grundlegende
Mitarbeiterhüte

Alle Abteilungen

DER GRUND FÜR HÜTE

Hut: Slang-Ausdruck für den Titel und die Arbeit eines Postens in einer Org. Von der Tatsache hergeleitet, daß in vielen Berufen – wie zum Beispiel bei der Eisenbahn – die Art der Mütze, die man trägt, das Kennzeichen des Postens ist.

Organisation besteht daraus, daß bestimmte Leute bestimmte Arbeiten verrichten.

Desorganisation besteht daraus, daß jeder ohne Rücksicht auf zugewiesene Hüte alle Hüte trägt.

In einer reibungslos funktionierenden Organisation, die gut läuft und erfolgreich ist, **trägt jede Person ihren eigenen zugewiesenen Hut**.

Wenn eine Person eine Arbeit hat, die zu einem anderen als ihrem eigenen Hut gehört, übergibt sie die Sache dem anderen Hut.

Jeder Mitarbeiter ist ein Spezialist. Er spezialisiert sich auf seinen eigenen Hut.

Wenn die Leute nur ihre eigenen Hüte ausführen, hat man Terminale in der Organisation. Wenn Terminale existieren, kann Kommunikation korrekt fließen. Wenn Kommunikation korrekt fließen kann, wird Arbeit erledigt und die Organisation kann Einnahmen erhalten.

Terminal: Ein Punkt, der Kommunikation empfängt, weiterleitet und aussendet.

Wenn jeder der anwesenden Leute irgendeinen beliebigen alten Hut oder alle Hüte trägt, dann existiert kein Terminal, kann keine Kommunikation richtig fließen, Arbeit kann nicht erledigt werden und es gibt keine Einnahmen. Es gibt Chaos und es ist ein unglücklicher Ort.

In einer unerfahrenen Org wissen die Mitarbeiter nicht, was andere Mitarbeiter tun. Somit wissen sie nicht, wo sie Dinge hinsenden sollen und erledigen sie daher selbst. Noch schlimmer, sie wissen nicht einmal, daß es da eine Organisation gibt. Das ist zum Heulen. Wie Rekrutentruppen oder eine Bürgermiliz oder ein Pöbelhaufen. Natürlich geht die ganze Angelegenheit bankrott.

Sie können eine gute Führungskraft erkennen. Sie gibt Mitteilungen und Arbeiten nur an die korrekten Hüte aus. Eine miserable Führungskraft teilt die Arbeit jedem zu, der gerade zur Hand ist, ohne Rücksicht auf Posten. Sie ist in Apathie und weiß nicht, daß es da eine Organisation gibt.

Die gesamte Theorie einer erfolgreichen Organisation ist es, Posten zu haben, die nur ganz bestimmte Dinge tun, Sektionen, Unterabteilungen und Abteilungen zu haben, die sich spezialisieren, und Leute zu haben, die nur ihre eigenen Hüte tragen und wissen, wer die anderen Hüte trägt, und die *deren* Arbeit von denen erledigen lassen.

Im Zugpersonal gibt es einen Schaffner. Er trägt einen Schaffner-Hut. Es gibt einen Lokomotivführer. Er trägt den Lokomotivführer-Hut. Es gibt einen Heizer. Er trägt den Heizer-Hut. Wo käme Ihrer Meinung nach ein Zug hin, wenn jeder dieser drei nicht wüßte, wer die anderen beiden sind? Wenn der Schaffner den Lokomotivführer-Hut trägt, bedeutet dies kein Fahrgeld. Wenn der Heizer den Schaffner-Hut trägt, bedeutet dies keinen Dampf. Und wenn der Lokomotivführer den Schaffner-Hut trägt, bedeutet dies, daß der Zug nirgendwo hingelangen würde.

Hüten Sie sich also davor, andere Hüte als den eigenen zu tragen oder nicht zu wissen, welche anderen Hüte getragen werden. Denn niemand wird irgendwo hingelangen und Sie werden am Ende überarbeitet, entsetzt und unglücklich sein.

Jeder geht an seine eigene Arbeit, und zum Teufel mit dem Kerl, der versucht, Ihnen etwas zu geben, das nicht Ihr Hut ist, und der nicht weiß, daß es eine Organisation gibt.

Werden Sie sich klar darüber, daß die grundlegende Theorie der Organisation folgende ist:

1. **Solange jeder seinen eigenen Hut kennt und trägt und nur daran arbeitet, wird alles reibungslos klappen.**
2. **Und solange jeder weiß, was die anderen Hüte um ihn herum tun, kann er ihnen ihre Arbeit geben, wenn sie ihm zugetragen wird, und alles wird erfolgreich und reibungslos ablaufen.**

Wenn Sie sich von jemandem Ihren Hut stehlen lassen (Ihre Arbeit, die Sie tun sollten, für sich erledigen lassen), wird diese Person Sie bald in Schwierigkeiten oder Ihre Arbeit so durcheinander bringen, daß sie bald nicht mehr erledigt werden kann.

Wenn Sie nicht wissen, wer in der Organisation was tun muß, und Sie die Leute nicht dazu bringen, ihre eigene Arbeit zu erledigen, wenn sie Ihnen über den Weg läuft, werden Sie fürchterlich überarbeitet.

Wenn jemand versucht, Sie zu veranlassen, etwas zu tun, was laut Organisierungstafel nicht Ihre Arbeit ist, dann **reichen Sie einen Ethikzettel wegen Arbeitsgefährdung ein**. Denn zuallermindest reduziert diese Person durch ihre Unkenntnis der Linien und Posten der Organisation die Einnahmen.

Wenn Ihnen eine zusätzliche Pflicht zugeteilt wird, so vergewissern Sie sich, daß sie auch genau in Ihre Unterabteilung oder Abteilung fällt, oder Sie sind ruiniert.

Gestatten Sie es niemandem, Hüte um Sie herum in Unordnung zu bringen, sonst werden *Sie* bald in einem Chaos sitzen.

Nur Organisation kann bewirken, daß Ihre Arbeit reibungslos läuft. Und Ihren Hut zu tragen und Ihre eigene Arbeit auszuführen und die Hüte der anderen zu kennen und sie dazu zu bringen, nur ihre Hüte zu tragen und ihre Arbeiten auszuführen, ist das ganze Geheimnis von Organisation.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:mh.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 15. SEPTEMBER 1959
Ausgabe II

CenOCon
Missionen
Feld

HÜTE UND ANDERE FOLDER

Es gibt drei Arten von Foldern, die jedem Mitarbeiter von HCO und der Zentralen Organisation permanent zugewiesen sind.

Der erste davon ist ein Hut-Folder. In ihm sollten nur die Hut-Niederschriften und die herausgegebenen Policies, die sich direkt auf den einzelnen Posten beziehen, enthalten sein.

Der zweite davon ist ein technischer Folder, in den man alle herausgegebenen technischen Bulletins einordnet. Man darf sie niemals in seinen Hut-Folder legen.

Die dritte davon ist ein Organisations-Folder. Alle Bulletins und Policy Letters, die sich auf die eigene Arbeit beziehen – aber nur aufgrund dessen, daß man ein Mitarbeiter ist – sind in diesem Folder enthalten.

Diese Folder haben zu Ihrer Information und für den schnellen Zugriff die folgenden Farben:

- Hut-Folder sind blau.
- Mitarbeiter-Folder sind gelb.
- Technische Folder sind goldgelb.

DAS FÜHREN DIESER FOLDER

Die Verantwortung dafür, diese Folder in Ordnung zu halten, liegt beim einzelnen Mitarbeiter.

Man muß sämtliche Niederschriften und Policies, die die eigene Arbeit regeln, immer griffbereit in seinem Hut-Folder haben. Der Grund dafür besteht im Wesentlichen darin, die Struktur der Organisation schriftlich und klar festzuhalten, damit der Mitarbeiter darauf Bezug nehmen kann. Es liegt auch ein großer Vorteil darin, einen vollständigen Hut-Folder im eigenen Schreibtisch zu haben, wenn man nicht anwesend ist, da die eigenen Pflichten und Funktionen von jemand anderem nachgeschaut und ausgeführt werden können, wenn man in Urlaub ist. Darüber hinaus ergibt sich immer ein Verlust an Details, wenn man befördert wird oder den Posten wechselt, und die Person, die neu auf dem Posten ist, braucht beständige Anleitung durch den Mitarbeiter, der diesen Posten verläßt – es sei denn, daß all diese Dinge in dem Hut-Folder enthalten sind.

Irgendwelche Mitteilungszettel, technische Bulletins oder allgemeine Mitarbeiterbulletins werden niemals in den eigenen Hut-Folder gelegt. Wenn man dies tut, wächst der Folder in seinem Umfang bis zu dem Punkt an, an dem er für rasches Nachschlagen nicht mehr verwendet werden kann. Dies vereitelt den Zweck des Hut-Folders für den Mitarbeiter selbst und für seine mögliche vorübergehende Vertretung.

Briefe und Policies, die das Mitarbeiterdasein bestimmen, wie zum Beispiel Regeln und Vorschriften von HCO oder der Organisation und Dienstzeiten und Zeitpläne für dieses und jenes – all dies gehört in den Mitarbeiter-Folder. Er sollte nichts Technisches enthalten.

Alle technischen Bulletins, Policy Letters und andere technische Angelegenheiten und selbst die eigenen Notizen über die technischen Aspekte davon, seinen eigenen Posten in Ordnung zu halten, gehören in einen separaten technischen Folder, der, während sich Material in ihm ansammelt, für jedermann sehr wertvoll wird.

Dies ist also die Art, wie wir unsere Posten, Stellungen und Funktionen sowohl in HCO als auch in Zentralen Organisationen in Ordnung halten.

Diese drei Arten von Foldern werden griffbereit im eigenen Schreibtisch aufbewahrt und sind die einzigen Papiere, die im Schreibtisch erlaubt sind. (Lassen Sie niemals Mitteilungszettel oder Kommunikationsmaterial von den Linien in einen Schreibtisch hinein verschwinden.)

Wenn diese drei Folder in gutem Zustand sind, hat man eine rasche Methode, alle Aspekte des eigenen Postens und alle Policies, die mit der eigenen Arbeit zu tun haben, zu überprüfen. Wenn man seine Folder hat, ist es möglich, eine Menge Dinge zu machen. Nicht das Unwichtigste davon ist, seine Arbeit in verschiedene Teile zu gliedern, wenn der Umfang des Postens zu groß wird, so daß man exakte Niederschriften von Anweisungen hat, die man neuen Mitarbeitern übergeben kann.

Wenn wir keine sichtbare Aufzeichnung unserer Posten und Funktionen haben, können wir leicht in eine Verwirrung von Linien und Aktionen geraten, was einer Organisation bekanntermaßen Chaos bringt – ganz zu schweigen von einer Menge Extra-Arbeit und Dev-T für ihre einzelnen Mitarbeiter.

Wir haben seit langem herausgefunden, daß die altgediente "Organisations-Karte" unseren komplexen Funktionen und Aktionen nicht angemessen war. Wir haben ebenfalls herausgefunden, daß Gedächtnis bei der Beaufsichtigung von Posten und Funktionen unzureichend ist.

Ihnen wird empfohlen, diesen drei Arten von Foldern Aufmerksamkeit und Sorgfalt zu schenken.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:brb.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 7. JANUAR 1966
Ausgabe I

Remimeo
Mitarbeiter-Hut

Dringend

DAS VERLASSEN IHRES POSTENS: DIE NIEDERSCHRIFT IHRES HUTES

(Ein Exemplar dieses Policy Letters sollte an jede Versetzungsanordnung geheftet werden, die in einer Organisation ausgestellt wird; das Versäumnis, dies zu tun, entbindet jedoch den Versetzten nicht der Verantwortung.)

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

Eine Kopie wird an den Leitenden HCO-Sekretär WW geleitet.

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

a. eine neue Person für den Posten beschafft ist;

b. sie eine vollständige Niederschrift des Huts verfaßt hat, in der die Pflichten, Linien und Besonderheiten des Postens angegeben sind;

c. der Hut dem neuen Mitarbeiter und eine Kopie davon dem Leitenden HCO-Sekretär WW übergeben ist;

d. alle Einrichtungen und Materialien des Postens übergeben wurden und dafür eine Empfangsbestätigung erhalten wurde, die von der neuen Person auf Posten unterzeichnet ist;

e. eine Kopie der Auflistung der unter d. aufgeführten Gegenstände an den Materialbeauftragten geschickt wurde;

f. die neue Person so auf den Posten eingesetzt wurde, daß er läuft.

Wenn diese Punkte nicht durchgeführt werden, geht eine Organisation bei der Expansion in die Brüche, da sie ihre Linien und Terminale und Funktionen durch Beförderungen verliert.

Mitarbeiter, die die obigen Punkte nicht durchführen, können für die Maßnahmen, Fehlschläge und das Material eines Postens bis zu einer Zeitdauer von zwei Jahren, nachdem sie ihn verlassen haben, zur Verantwortung gezogen werden, und irgendwelche Verluste oder Beschädigungen auf dem unter Nicht-Befolgung obiger Punkte freigemachten Posten können von der Entlohnung dieser Person abgezogen werden – selbst wenn der Verlust oder der Schaden von einem Nachfolger verursacht wurde.

Beachten Sie, daß eine Person, die auf einen neuen Posten gesetzt wird, ebenfalls dafür verantwortlich ist (ungeachtet irgendwelcher anderen Aktionen einer anderen Person, ihn wieder zu besetzen), darauf zu achten, daß der Posten kompetent besetzt ist, bevor sie rechtmäßig davon weg ist. Dies ist ein langjähriger Brauch.

Nichts vom Vorliegenden entbindet die Personalabteilung oder Führungskräfte davon, Posten zu besetzen, Hüte zu erstellen oder rechenschaftspflichtig für Material bzw. Bürobedarf zu sein. Aber der Mitarbeiter, der einen Posten verläßt, hat die größte Verantwortung.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ml.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 11. APRIL 1961

CenOCon

WIE MAN ARBEIT ALS MITARBEITER ERLEDIGT

Wenn Sie ein höheres Niveau an Dissemination und höhere Einheiten bzw. Entlohnung haben möchten, ist der Weg, das zu erreichen, einfach.

1. Erledigen Sie Ihre eigene Arbeit.
2. Bestehen Sie darauf, daß der andere Mitarbeiter seine Arbeit erledigt – aber erledigen Sie sie nicht für ihn.

Beispiel für einen Fehler: Der HCO-Sekretär ist so damit beschäftigt, DofP oder DofT zu sein, daß keine Hüte oder technischen Bulletins ausgecheckt werden. Ergebnis: Randomität. Der Assoziationssekretär ist so damit beschäftigt, der Buchhaltungsdirektor zu sein, daß keine Beaufsichtigung und Hilfe von der Führungsebene stattfindet. Der DofP erledigt so viel Verwaltungsarbeit, daß keine technischen Resultate zustande kommen. Usw., usw.

Man kann verschiedene Hüte tragen. Das Entscheidende ist, *diese* zu tragen und nicht andere.

Jedes Mal, wenn Sie die Arbeit des anderen Kollegen für ihn erledigen, verdecken Sie ein getarntes Loch. Leute, die getarnte Löcher sind, verursachen Dev-T. Ehe man sich es versieht, beschützt man die Ineffektiven, hat viele Mitarbeiter, es wird keine Arbeit erledigt und Sie bekommen keinen Lohn.

Lassen Sie die Ineffektiven entweder untergehen oder lassen Sie sie auditieren. Beschützen Sie sie nicht.

Erledigen Sie *Ihre eigenen* Aufgaben. *Weigern* Sie sich, die Aufgabe des Kollegen zu erledigen.

Lassen Sie ineffektive Mitarbeiter ineffektiv aussehen, indem Sie die Löcher offen lassen und sie nicht verbergen.

Verstecken Sie schlechte Arbeit nicht vor Führungskräften. Ihr Spiel besteht nicht darin, Dussel zu beschützen, sondern darin, etwas ins Rollen zu bringen.

Also erledigen Sie bitte *Ihre* eigene Aufgabe und erledigen Sie sie gut.

Selbst wenn eine Führungskraft Sie bittet, die Arbeit eines anderen zu erledigen – tun Sie es nicht. Fragen Sie statt dessen: "Bin ich versetzt?" Wenn die Antwort "Nein" lautet, so sagen Sie ihr, sie solle verschwinden. Ich stehe hinter Ihnen.

Erledigen Sie *Ihre* eigenen Aufgaben. Welche sind es?

Und Sie werden sehen – Sie werden weiterreichende Dissemination und höhere Einnahmen haben.

Jede Stunde, die Sie abseits von Ihrem Posten damit verbringen, die Arbeit eines anderen zu verrichten, ist eine Stunde, die Sie in Ihrem Bereich verloren haben. Sie werden davon eingeholt. Nur dann können Sie zum Wahnsinn getrieben, überarbeitet und zerstreut werden.

Also *bitte*. Erledigen Sie Ihre eigene Arbeit, und lassen den anderen Kollegen den Wirbelsturm ernten, wenn er seine Arbeit nicht erledigt.

Ich erledige meine eigene Arbeit. Ich habe ziemlich exakte Hüte. Sie bestehen aus Forschung, Schreiben, Dissemination, Zielen, Rechtsprechung und höherrangigem Personal. Jedes Mal, wenn ein Mitarbeiter einen Fehler macht, hat das die Tendenz, daß es nach oben rollt und meine Hüte beiseite schiebt.

Also *bekommen* Sie bitte Ihre eigene Arbeit *in den Griff*. Auf diesem Weg wird die Welt gedeihen und wir ebenso.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ph.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 19. AUGUST 1959
Ausgabe III

CenOCon
SHSBC-Studenten
Missionen
Feld

WIE MAN ARBEIT ERLEDIGT

Tun Sie es **jetzt**.

Eine der besten Methoden, um Ihren Arbeitsaufwand zu halbieren, besteht darin, die Arbeit nicht doppelt zu machen.

Ihre fruchtbarste Quelle für Dev-T ist wahrscheinlich Ihre eigene Doppelarbeit. Dies ist die Methode, Ihre Arbeit zu verdoppeln:

Sie nehmen einen Mitteilungszettel oder ein Stück Arbeit, schauen es durch und legen es dann auf die Seite, um es später zu machen. Danach, später, nehmen Sie es und lesen es nochmals, und dann erst tun Sie es.

Dies verdoppelt natürlich Ihren Verkehr einfach so.

Einer der Gründe, warum ich so viel Verkehr bewältigen kann, liegt darin, daß ich ihn nicht zweimal mache. Ich mache es zur unumstößlichen Regel, daß ich – wenn ich feststelle, daß ich ein Stück Verkehr erledige – diese Sache erledige und sie nicht irgendwo ablege oder in die Kategorie "später" einordne.

Wenn ich zufällig meinen Korb im Kommunikationszentrum durchkrame, um zu sehen, was da ist, dann schließe ich das ab, was ich dort finde.

Wenn mir eine Nachricht oder ein Datum gegeben wird, die bzw. das weiteres Vorgehen von meiner Seite verlangt, so führe ich es gleich dann aus, wenn ich es bekomme.

Auf diese Weise erkaufe ich mir "Zeit zur Muße".

Nun, ich versuche nicht, mich als ein Muster an Tugend hinzustellen, als der Mann, der immer seine Arbeit erledigt; ich mache viele Jobs und trage viele Hüte; ich stelle mich als einen ehrgeizigen Nichtstuer hin und als jemanden, der sich wertvolle Zeit zur Muße erkauft.

Es besteht keine Notwendigkeit, beschäftigt auszusehen, wenn Sie nicht beschäftigt sind.

Es besteht keine Notwendigkeit, die Arbeit zu hätscheln und zu liebkosen, weil es etwa nicht genug Arbeit gäbe.

Es gibt massenhaft zu erledigende Arbeit. Die beste Lösung für Arbeit jeder Art ist, sie zu erledigen.

Wenn Sie jedes Stück Arbeit, das auf Sie zukommt, **dann** ausführen, **wenn** es auf Sie zukommt und nicht erst nach einer Weile, wenn Sie immer die Initiative ergreifen und etwas unternehmen und es nicht aufschieben, dann bekommen Sie niemals irgendwelchen Verkehr zurück, außer Sie haben am anderen Ende einen Psychotiker.

Kurz gesagt, die Methode, um Dinge loszuwerden, ist, sie auszuführen, nicht, sie aufzuschieben; alles, was Sie aufschieben, muß noch einmal von Ihnen gelesen, noch einmal geistig verarbeitet und noch einmal gehandhabt werden; schieben Sie Ihren Verkehr also niemals auf, führen Sie ihn einfach aus, so daß er abgeschlossen ist.

Sie können eine Kommunikationslinie endlos in Aufruhr halten, indem Sie so tun, als ob der leichteste Weg, nicht zu arbeiten, darin besteht, Dinge nicht in Angriff zu nehmen oder Dinge aufschieben. Alles, was Sie nicht erledigen, kommt zurück und beißt. Alles, was Sie aufschieben, muß erledigt werden, wenn es zu Ihnen zurückkommt.

Wenn Sie also wirklich jemand sind, der die Bequemlichkeit liebt, wenn Sie zu jenem Menschenschlag gehören, der behaglich gähnt und der sich Löcher in die Absätze macht, indem er sie auf dem Schreibtisch ausruht; wenn Ihr wahrer Ehrgeiz darin besteht, sich einem langen Anfall von Frühjahrsmüdigkeit hinzugeben, dann werden Sie es so machen, wie ich es Ihnen vorgeschlagen habe, und alles erledigen, was Ihnen über den Weg läuft, und zwar dann, wenn es kommt, und nicht später; und Sie werden niemals irgendetwas an irgendjemanden weiterreichen, das Sie selbst sofort ausführen können.

Daß die Leute anfangen, Sie als ein Muster an Leistungsfähigkeit hinzustellen, als denjenigen, der den nächsten Geschwindigkeitsweltrekord einheimst, und daß Artikel über die Wunder zu erscheinen beginnen, welche Sie zustande bringen, all das ist nebensächlich. Sie und ich wissen, daß wir es getan haben, damit wir faul sein konnten und nicht zu arbeiten brauchten. Denn es kann wahrhaftig gesagt werden, daß der Weg zu aller Schwerarbeit, mit der man sich lange und permanent herumplagen muß, darin besteht, das Handeln aufzuschieben, wenn die Nachricht empfangen wird, und darin, es alles an jemand anderen weiterzureichen; das ist der Weg zur Sklaverei, zu ermüdeten Muskeln und zermarterten Gehirnen; das ist der Weg zu hoch aufgetürmten Körben.

Ich lade Sie also ein, gemeinsam mit mir die Zeit zu vertrödeln. Erledigen Sie es, sobald Sie es sehen, und erledigen Sie es selbst.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jw.vmm.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 1. MAI 1965
Ausgabe III

Allgemein Nicht-Remimeo
In der Nähe der neuen Organisierungstafel aufzuhängen, laminiert oder neu gesetzt

ORGANISATION
DER ZWECK VON ORGANISATION

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

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

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

Sie können auch sehen, wo Ihr Posten oder Ihre Arbeit scheitert, weil jede Arbeit alle diese "Unterabteilungsnamen" hat.

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

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

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

Das Verhältnis von Mitarbeitern beträgt hier eine Verwaltungsperson in den fünf nicht-technischen Abteilungen zu einer technischen Person in der Tech- und Qualifikationsabteilung (ausgenommen nur die Mitarbeiter-Auditoren für Mitarbeiter und Feldmitarbeiter,

die als Verwaltungspersonal zählen). Die nichttechnischen Abteilungen werden *der Reihe nach* jedes Mal um einen Mitarbeiter erweitert, wenn eine technische Person in der Tech- oder Qualifikationsabteilung eingesetzt wird.

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

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

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

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

Eine Org im Entstehen, noch unfähig voll zu funktionieren, ist eine **Klasse Null**-Org. Sie ist nur bei *Erkennen* und gibt nur einen Klasse Null-Kurs und wendet nur Grad Null-Prozesse an. Wenn sie einen Stufe 1-Kurs geben kann und Grad 1-Prozesse anwenden kann, ist sie eine Klasse 1-Org. usw. Das HGC der Org darf nicht über der in der Akademie zugelassenen Klasse auditieren. Nur die Review-Fall-Knacker-Einheit darf Prozesse benutzen, die über der Klasse der Org liegen, und auch nur dann, wenn ihr Review-Personal von Saint Hill dazu autorisiert wurde.

Es gibt zwei Tendenzen des Menschen, die dieses Org Board löst. Die Systeme des Menschen basieren auf Gruppen und Mengen von Leuten.

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

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

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

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

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

Dieses Org Board ist eines der *sehr* wenigen Dinge in Scientology, das nicht völlig neu ist. Es ist von einer sehr alten Organisation übernommen, und ich habe es durch beträchtliche Erfahrung verfeinert, indem ich ihm Scientology und unsere Stufen hinzugefügt habe. Es basiert auf einem äußerst erfolgreichen Schema.

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

DIE STUFEN

Ihr Hauptinteresse an diesem Org Board sind natürlich seine Stufen.

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

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

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

Während jemand entlang dieser Linie von links nach rechts fortschreitet, wird ihm jedes Mal, wenn er sich durch eine Abteilung hindurchbewegt hat, eine Stufe gewährt.

Auf Stufe V stellen wir fest, daß wir Leute von den niedrigsten menschlichen Zuständen auf die Brücke bringen können, bevor wir selbst oben hinausgehen.

Daher lassen wir eine Brücke hinter uns.

Als ich 1950 sagte: "Um Gottes willen, baut eine bessere Brücke", mußte ich es selber machen.

Aber hier ist sie, nicht nur eine Brücke, sondern auch eine Organisation, um das Gewicht des Brückenbogens zu tragen – eine sehr notwendige Sache.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:mh.jp.cden

Org Board und Leben

Ein Vortrag von L. Ron Hubbard
gehalten am 6. April 1965

Hallo! Heute ist ein Tag, den wir im Kalender rot anstreichen müssen. Heute ist ein großer Tag. Es ist praktisch das erste Mal, daß ich je Notizen zu einem Vortrag mitgebracht habe. Ich wünsche, daß Ihr dies besonders beachtet.

Und den wievielten haben wir heute? Den 6. April AD 15. Dieses Datum solltet Ihr Euch also anstreichen. Ron hat ein paar Notizen zum Vortrag mitgebracht.

Ihr habt eine Menge über Organisation und Neuorganisation und Neu-, Neu-, Neuorganisation gehört, und ich bin drauf und dran, Euch jetzt einen Vortrag zu halten über das neue Org Board für alle Organisationen auf der ganzen Welt. Und Ihr werdet sehen, daß Eure Notizen über dieses Thema wahrscheinlich ziemlich durcheinander sind. Die ganze Sache wird in der Nummer 8 des Magazins "Der Auditor" herausgegeben werden. Das ganze Org Board. Und es wird den HCO Policy Letter vom 3. April 1965 geben, der wird herauskommen, und der gibt Euch die grundlegende Organisation in den Einzelheiten an.

Es ist sehr viel darin enthalten und tatsächlich habe ich praktisch seit Wochen an nichts anderem gearbeitet. Natürlich habe ich auch in all diesen Wochen an allen anderen Dingen gearbeitet, aber meine Konzentration hat hierauf gelegen. Die Leute sind etwas beunruhigt über die Anzahl an Policy Letters, die herauskommen. Diese Policy Briefe gehören mit zu dem neuen Hat-Buch. Und sie werden jetzt einfach herausgegeben, damit sie einmal draußen sind. Und damit das Fehlen der betreffenden Daten keine Verwirrung verursacht. Denn wenn wir die neuen Hat-Bücher zum Drucker losschicken, dann werden die Drucker wahrscheinlich, na, ganz schön lange dazu brauchen, wir werden diese Materialien dann wohl 1968 oder 1970 kriegen. Und hie und da könnte es sich mittlerweile als sehr katastrophal erweisen, wenn ein paar solcher Daten solange fehlen. Ihr werdet also bemerkt haben, daß in den Organisationen diese Materialien herausgegeben werden. Einfach als allgemeine Non-Remimeo-Ausgabe. Non-Remimeo bedeutet, daß sie auf eine Farb-Matrize getippt werden und einfach abgezogen werden und, daß an jede Org ein paar Exemplare geschickt werden. Ebenfalls werdet Ihr von diesem Org Board eine Menge zu sehen bekommen. Und ich weise Euch bloß darauf hin, daß es da einiges gibt, was man verstehen sollte.

Es gibt sehr viel, was man im Hinblick auf dieses Org Board verstehen sollte. Und der erste Punkt ist: Daß sich das Org Board nicht verändert – ungeachtet der Größe der Organisation. Es kann nach unten hin länger werden, aber es verändert sich nicht in seinen wesentlichen Merkmalen. Unterabteilungen, Abteilungen oder irgendetwas anderes, diese bleiben konstant. Und es spielt keine Rolle, ob es eine Org ist, die aus 3 Personen besteht, die über-

haupt erst beginnen müssen, als eine Organisation zu existieren, oder ob es eine Organisation von 200'000 Mitarbeitern ist. Es wäre die gleiche Organisationstafel. Nun, ich weiß, daß das für Euch verblüffend ist, aber beinahe hätte ich Euch die wirkliche Zahl gesagt. Nämlich 2 Milliarden. Diese Tafel hat sehr viel geschichtlichen Hintergrund. Und es ist eine verfeinerte Tafel. Und ich kann Euch auch gleich die Wahrheit dazu sagen, hier in diesem vertraulichen Plauderstündchen, dies ist eine Verfeinerung der Organisationstafel einer alten Galaktischen Zivilisation.

Ich habe Euch über diese Tafel schon früher in einem Vortrag etwas erzählt. Und Ihr werdet sagen: "Ja, wie kommen wir denn nun dazu?" Tja, wir haben Scientology darauf angewandt und haben herausgefunden, warum diese Zivilisation schließlich gescheitert ist. Diesen Leuten fehlten ein paar Unterabteilungen. Und das reichte aus, um die ganze Sache zu verderben. Und die haben sich nur 80 Billionen Jahre lang gehalten. Wir werden nun sehr viel länger halten. Wir wollen also etwas Solides und Verlässliches bekommen. Wir wollen nicht solche vorübergehenden, unzuverlässigen Affären, versteht Ihr. Tatsache ist, daß praktisch jede Regierung dieses Planeten schon auf die Nase gefallen ist, bevor man auch nur von ihr gehört hat. Diese Regierungen kommen auf und verschwinden so rasch, daß die Geschichtsschreibung praktisch gar nicht imstande ist, sie überhaupt im Auge zu behalten.

Ich wette, daß Ihr nicht imstande seid, mir gerade erst über die jüngste Vergangenheit 1500 vor Christus zu sagen, welches die hauptsächliche Zivilisation war, die damals vorhanden war. Genau. Das habe ich mir gedacht, daß Ihr mir das nicht sagen könntet. Ihr wißt nicht, welche Regierung in Europa und im Nahen Osten im Jahre 1500 vor Christus die Macht hatte. Seht Ihr das, und das ist doch nur so eine ganz, ganz winzig kleine Zeitspanne. Was ist denn das schon? 3500 Jahre. Ihr erinnert Euch nicht einmal. Vorübergehend, provisorisch. Man hatte keinerlei Verständnis.

Niemand war je zur Schule gegangen, etwas über Organisationstafeln zu lernen. Man wußte nichts darüber. Nun, tatsächlich hatte es mengenweise Lehrmeinungen über Org Boards gegeben. Man hatte Scientology nicht, aber man hatte Org Boards, und es hat einige der verrücktesten Org Boards gegeben, die überhaupt erfunden worden sind. Glaubt nicht etwa, die Armee der Vereinigten Staaten hätte ein Org Board. Sie hat nämlich keines.

Armeen haben keine Organisationstafeln. Sie haben Befehlstafeln. Wollt Ihr mal sehen, wie eine unterdrückerische Person aussieht? Dann schaut auf die Organisationstafel einer militärischen Organisation. Sie verläuft: Befehlshabender General, Adjutanten, Offiziere, Nullen. Überall ist das so. Außer in der mexikanischen Armee. Und da gibt es: Befehlshabende Generäle … und das ist alles. Bei denen ist das so wie bei unseren Stadtbüros, die diese Tafel zum ersten Mal verwenden. Da wird es auch so ausschauen wie in der mexikanischen Armee. Denn jedermann wäre eines von den hohen Tieren. Es gäbe zwei Reihen hoher Tiere.

Nun ist unsere Organisationstafel so eingerichtet und aufgestellt, daß sie sich hält. Und daher ist sie sehr sorgfältig auf der Grundlage verschiedener bekannter philosophischer Prinzipien ausgearbeitet worden, so daß sie selbst eine philosophische Maschine ist. Und sehr bald schon werdet Ihr sehen, wie diese Organisationstafel in einem Kommunikationszentrum, wo die Öffentlichkeit in der Lage ist, daran vorbeizukommen, zu einer Stelle wird, wo die Leute sich zu einer Traube zusammenscharen und den Weg verstopfen. Das kann ich Euch

versichern, daß diese Tafel da, wo sie ausgehängt ist, zu einem Punkt werden wird, wo es einen Auflauf gibt und die Mitarbeiter nicht mehr passieren können. Und Ihr werdet kleine Mitteilungszettel vom Empfang bekommen, worauf es heißt, können wir nicht die Organisationstafel hinter einer Tür anbringen, oder so etwas, so daß wir hier auch noch arbeiten können. Nein, nein, das ist nicht das Richtige. Die Lösung ist einfach, das Kommunikationszentrum größer zu machen, seht Ihr, ganz einfach, und Ihr bringt dort einfach ein Duplikat dieser Organisationstafel an, wo die Öffentlichkeit davor stehen kann, und bei der anderen Tafel bringt Ihr ein Schild an, wo es heißt, schaut nicht auf diese Tafel, sondern schaut auf jene dort, so daß Ihr die Leute nicht bei Euch herumstehen habt und sie Euch nicht im Weg sind. Denn Ihr werdet nicht imstande sein, die Leute von dieser Organisationstafel fernzuhalten. Das klingt sehr eigentümlich, sehr eigentümlich.

Wie kommt es, daß eine Organisationstafel plötzlich zu solcher Geltung gelangen könnte? Nun Ihr werdet das verstehen, bevor ich mit diesem Vortrag fertig bin. Die hauptsächliche Sache, die man über diese Dinge wissen muß ist, daß eine Befehlstafel nur eine winzig kleine, unbedeutende Funktion ist. Das ist eine kleinere Funktion eines Org Boards. Denn eine Organisationstafel muß sich um die Funktion kümmern und sie muß sich um die Aktivität kümmern, und sie muß sich darum kümmern, was geschieht. Und wenn man auf die Organisationstafel einer Armee schaut, so findet man keine Stelle, an die man eine verlorene Schlacht verweisen kann. Tja, das ist recht interessant, was macht man denn dann mit verlorenen Schlachten? Ich kann mir das so richtig vorstellen, wie ein Nachrichtenoffizier bei der Armee versucht, eine verlorene Schlacht irgendwo auf der Organisationstafel einer Armee zu plazieren. Er versucht, den Kommunikationskorb der betreffenden Person, die dafür zuständig ist, ausfindig zumachen. "Wohin schicken wir diese verlorene Schlacht?" Nun kann ich Euch sagen, warum diese Leute scheitern.

Das ist das Prinzip, und das ist ein Prinzip dieses Universums. Wenn die Funktion nicht ausdrücklich angegeben ist, so wird sie unwissentlich von jedem ausgefüllt werden. Nun, das könnt Ihr Euch in vollen Buchstaben gleich auf Eure Stirn schreiben, wenn es um Organisationen geht. Gleich vorn auf Euren Schädel, so daß Ihr als Thetan darauf gucken könnt, schreibt es natürlich in Spiegelschrift, damit Ihr ordentlich darauf gucken könnt. Die Funktion, die nicht zum Ausdruck gebracht wird, wird von jedermann übernommen. Somit ist es sehr wichtig, wenn ich sage: "Wohin tut man die verlorene Schlacht?"

Nun, das ganz allein für sich, und es ist ein kleinerer Punkt, würde natürlich schließlich die Organisation, die eine solche Tafel hat, zunichte machen, wenn auf der Tafel dieser Punkt fehlt. Denn der Niedergang dieser Organisation ist einer Automatik überlassen. Doch da die reaktive Bank, der reaktive Mind des Menschen, so ist, wie eben die reaktive Bank ist, ist es natürlich klar, daß der Mensch eine solche Organisationstafel erfinden würde. Nun, wenn man also eine von diesen Organisationstafeln hat, so gibt es da eine Schwäche, die mit der Sache einhergeht, und die beinahe auf der gleichen Ebene, auf der gleichen Größenordnung liegt wie das, was ich Euch gerade eben gesagt habe.

Gerade eben hatte ich Euch gesagt, die Funktion, die auf der Organisationstafel nicht zum Ausdruck gebracht ist, wird unwissentlich von jedermann übernommen, und das könnt Ihr Euch mal aufschreiben, denn das ist sehr wichtig.

Die andere bestimmende Funktion ist es, die uns Bürokratien einbringt. Und zwar handelt es sich um folgendes: Wenn man ein Kästchen auf eine Organisationstafel setzt, so sollte es gefüllt werden. Und das steht im Widerstreit mit der anderen Funktion. Nun betrachten wir mal diese zwei widersprüchlichen Daten. Sie liegen beinahe auf einer vergleichbaren Größenordnung. Wenn wir die Funktion nicht auf der Organisationstafel zum Ausdruck bringen, so wird sie unwissentlich von jedermann übernommen werden, und das andere Datum ist, wenn man ein Kästchen hinsetzt, ein Kästchen oder ein Quadrat, eine offene Stelle oder eine Funktion auf eine Organisationstafel hinsetzt, dann werden dieser Funktion auch Leute zugewiesen werden. Unausweichlich und ausnahmslos werdet Ihr feststellen, daß dies der Fall ist.

Diese zwei Dinge treffen also zu auf Organisationen in der Vergangenheit und sind von den Organisationen in der Vergangenheit nicht gelöst worden. In Eurer Anstrengung also, innerhalb des Rahmens des Möglichen zu bleiben, soweit es das Personal, die wirtschaftlichen Möglichkeiten, die Bevölkerungsmöglichkeiten usw. betrifft, in der Anstrengung innerhalb dieses Rahmens zu bleiben, hat man dann also Funktionen von der Organisationstafel fallen gelassen. Man konnte nicht eine Organisation haben, die derart groß war. Denn hier wirkt sich wiederum das verborgene Datum aus, daß die Leute das Kästchen ausfüllen werden, sie werden in ein Kästchen, wenn ein Kästchen da ist, jemanden rein setzen.

Man hat dort ein Kästchen und es heißt dort, Stiefelputzer des Adjutanten, und Ihr werdet feststellen, daß ein Adjutanten-Stiefelputzer auftauchen wird. Er ist vielleicht total unnötig und vielleicht tragen Adjutanten überhaupt keine Stiefel mehr, aber er wird da sein. Und wenn man es versäumt hat, Maultiere von den Armeetabellen der amerikanischen Armee wegzunehmen, dann werdet Ihr feststellen, daß man dort Maultiere hat und Maultierhelfer und Maultierführer und Maultierstriegler, und ich wette mit Euch, daß es irgendwo in der Armee der Vereinigten Staaten jetzt in diesem Augenblick eine Stelle gibt, wo man einfach tonnenweise Maultiere hat.

Darauf kann ich einfach wetten, und ich wette auch darauf mit Euch, beim Reformieren der Kavallerietafeln, als man die in mechanisierte Truppen umgewandelt hat … denn Leute, die Tiere gern haben, mögen Maschinen nicht, also wandelte man natürlich die Kavallerie um und mechanisierte sie, versteht Ihr. Auf der Grundlage der Theorie, daß die Kavallerie sich ja schließlich über Land bewegt oder so etwas. Doch man hat vergessen, bei den Offizieren die Sporen abzunehmen. Ich weiß deshalb ganz bestimmt, daß man vergessen hat, auf den Organisationstafeln dort einige Punkte herauszunehmen, und man wird einige höchst sonderbare Sachen feststellen, wenn man da mal bei einem Kavallerieregiment heutzutage Mäuschen spielen würde und da zuhören und herumschnüffeln könnte. Die sind mechanisiert, die befinden sich jetzt in Panzern und sie haben Motorräder und gepanzerte Wagen und Jeeps und all diese Sachen. Die Offiziere tragen immer noch Sporen. Das hat natürlich scheußliche Auswirkungen auf die Polsterung in den Panzern. Aber wenn man sich da einmal umschauen würde, würde man einige sonderbare Sachen sehen. Ginge man hin und schaute auf deren Organisationstafeln, ja da müßte man feststellen, daß bestimmte Punkte einfach nicht da sind. Wenn dort nun keine Panzerreparaturleute oder dergleichen vorgesehen sind, dann würde man nicht feststellen, daß es welche gibt.

Nun, eigentümlicherweise muß der Mensch, wenn er als Team arbeitet, Policies haben, andernfalls ist er nicht ein Team. Er kann nicht als Team arbeiten, ohne Policies zu haben. Er arbeitet dann also in diesem Fall nur als ein Haufen Individuen. Selbst schlechte Policies werden zumindest ein Team aus ihm machen. Folgt Ihr mir? Es geht nicht darum, ob die Policies schlecht oder gut sind, es geht darum, ob sie existieren und ob sie befolgt werden. Glücklicherweise schreibe ich Policies nicht auf der Grundlage, daß jede x-beliebigen Policies besser seien als keine Policies, aber wahr ist es doch. Jede beliebigen Policies sind besser als keine Policies, denn das ist es, was das Team ausmacht.

Es ist einfach die Übereinstimmung, es ist die existierende Übereinstimmung, und wenn es keine existierende Übereinstimmung gibt, dann hat man individualisiertes Handeln. Wenn man individualisiertes Handeln hat, obschon dies gelegentlich sehr spektakulär und sehr erfolgreich ist, und gerade deshalb bleibt der Auditor an einem Gewinn hängen, bleibt einfach an einem Gewinn hängen, wenn das mal passiert, und dann hinterher wird er dazu gebracht, Verluste zu erleiden. Es ist wirklich so, eben diese spektakuläre Individualisierung in der Handlungsweise innerhalb des Restes des Teams, so seltsam es ist, verursacht mehr Schaden als Nutzen, obwohl gelegentlich dadurch eine Schlacht gewonnen wird. Denn wenn dies geschieht, so wird dadurch ein Beispiel dafür gesetzt, gegen Policies zu verstoßen, und dies zerstört dann das Team.

Das schlimmste denkbare Team ist also eines, welches nur aus lauter Stars besteht, aus den hervorragendsten Spielern, die man einfach beliebig herausgegriffen hat, weil es die Star-Spieler sind unter all den siegreichen Teams eines ganzen Landes. Es sind die Star-Spieler von all den verschiedenen Teams, Leute mit sensationell hervorstechenden Spielerpersönlichkeiten. Es spielt keine Rolle, um was für ein Spiel es sich handelt, wenn man ein wirklich saumäßiges Team haben will, so muß man sich diese Jungs zusammenstellen, denn sie verhalten sich im Spiel gemäß den unterschiedlichen Policies ihrer verschiedenen Trainer. Und eben deshalb, weil es lauter Star-Spieler sind, ist schon eine Auswahl im vornhinein getroffen worden, daß es nämlich lauter Leute sind, die etwas getan haben, was sehr bemerkenswert war, was nämlich bedeutet, daß sie sich nicht einmal an ihre eigenen Team-Policies gehalten haben. Jetzt bringt man also all diese Typen zusammen in eine Gruppe, in einen Sauhaufen, und jeder einzelne davon ist toll, und alle zusammen sind sie ein Sauhaufen. Und sie könnten wahrscheinlich von jedem beliebigen Trupp von Oberschülern besiegt werden in demselben Spiel, wenn dieser Trupp von Schülern durch Policies zusammengeschmolzen ist. Wenn Hans das und das macht, dann mach ich das und das. So wird's gemacht. Das ist Plan Nummer 64. Was ist Plan Nummer 64? Nun, wenn Hans das und das macht, mach ich das und das, und dann verhält sich Heinrich so und so. Und das sind einfach Policies.

Und wenn dieser Trupp nun einigen Individuen gegenüber stünde, die individuell sehr, sehr gut wären, und wenn aber diese Individuen, denen sie gegenüberständen keine Policies hätten, seht Ihr dann, daß diese drei Jungs in dem organisierten Team mit Leichtigkeit das andere Team schlagen könnten? Weil die Situation nämlich in Wirklichkeit bestenfalls so aussieht, daß hier eine Gruppe von drei Leuten gegen ein Individuum spielt, nicht gegen ein Team. Mit anderen Worten, jedes einzelne Mitglied in diesem nicht organisierten Team steht nackt und alleine da, und daher ist jede kleine Gruppe, ganz gleich wie klein sie ist, solange

sie nur zahlreicher ist als das eine Individuum, imstande, das eine Individuum mit ziemlicher Leichtigkeit zu schlagen.

Nun ist es so, daß wir in der Scientology im Vergleich mit der Weltbevölkerung eine relativ kleine Gruppe sind. Wir haben die Tendenz, ein Haufen verdammter Individualisten zu sein, was in unserem Privatleben ja wunderschön ist, aber unsere Organisationsaktionen müssen koordiniert sein, und wenn wir unsere organisatorischen Aktionen und deren Funktionen auf der ganzen Welt eng verknüpfen und wenn wir eine gute Ähnlichkeit in unseren Handlungen haben, eine gute Duplikation von Organisation zu Organisation, und wenn wir dann einfach gut einarbeiten würden, und das sehr schön zusammensetzen würden, tja – wen gibt es denn sonst noch auf diesem Planeten, der sich an Policies hält? Niemanden; selbst die Kommunisten, die am nächsten dran sind, organisierte Leute zu sein, sind so zerstritten im Hinblick auf die Policies, daß niemand weiß, ob man sich nun an Lenins Policies, Stalins Policies oder an Chruschtschows Policies halten soll oder an die neuen Koexistenz-Policies, seht Ihr, oder an die alten revolutionären Policies, was auch immer die nun waren, und wahrscheinlich sind sie sich noch gar nicht darüber klar geworden, daß es da etwa, tja, ich weiß selbst schon etwa 3 oder 4 Sorten Kommunismus, und somit würde ich sagen, es gibt wahrscheinlich 300 oder 400, denn ich bin ja nicht einmal ein Enthusiast zu diesem Thema, wißt Ihr.

Habt Ihr schon einmal von einem Feuer-Enthusiasten oder von einem Polizei-Enthusiasten gehört? Das ist ein Typ, der jedesmal, wenn er die Polizeisirene hört, hinaus rennt und in den Wagen springt und dem Polizeiwagen hinterher fährt. Oder ein Feuer-Enthusiast, das wäre jemand, der immer dem Feuerwehrwagen nachfährt bis zum Feuer hin, oder es könnte zum Beispiel jemand ein Eisenbahn-Enthusiast sein, der sucht immer nach alten Dampfmaschinen herum usw. und der bittet darum, ob er nicht einmal auf dem Schienenräumer mitfahren kann oder so etwas, ein Schienenräumer ist so ein fächerförmiger Bahnräumer, der vorne an die Lokomotive angebracht wird. Ob er nicht einmal auf dem Schienenräumer mitfahren kann oder so was, das ist ein Enthusiast. Ich bin kein Kommunisten-Enthusiast. Ich verfolge das mit diesen Leuten nicht besonders, denn es wird nicht nötig sein, seht Ihr, ich mag es einfach nicht, zum Enthusiasten für eine unbeständige Einrichtung zu werden.

Es liegt keine Zukunft darin und diese Leute werden sich auf dieser Welt wirklich nicht lange halten. Warum nicht? Es gibt zwei gute Gründe, warum sie sich nicht halten werden. Erstens mal, sie selber sind nicht derart gut. Sie sind eine vorübergehende, irdische Zivilisation, eine von diesen vorübergehenden Sachen, die wieder weggeht, und was soll's? Im Laufe eines einzigen Augenzwinkerns sind sie wieder weg, seht Ihr. Im einen Augenblick rauf, im nächsten runter, verschwunden. Einfach so runtergespült und durch die Abwasserkanäle davon gesaust. So eine Art Unternehmung ist das. Die können sich also nicht besonders lange halten, und ihre Dauer allein macht sie als Gegner nicht besonders würdig.

Nun werdet Ihr vielleicht sagen, was soll das heißen, Dauer. Und daß diese Leute nicht lange hier sein werden; es wird sie lange genug geben, na ja, es könnte schon sein, daß es diese Leute lange genug geben würde, um die Kernspaltung anzuwenden, aber wir arbeiten ja auch an diesem Problem. Der Punkt, den ich aufzuzeigen versuche, ist folgender: Wenn sie besser organisiert wären, und dann die Organisationen besser organisiert wären, dann bräuchten sie in bezug auf die anderen Organisationen nichts besonders Spektakuläres zu unterneh-

men. Folgt Ihr mir? Ihr würdet dann nicht in einen Krieg mit anderen Organisationen hineingeraten. Wir wollen keinen Krieg mit anderen Organisationen. Und eigentümlicherweise habe ich jede einzelne Explosion, die wir hatten, zurückverfolgen können auf eine wilde Abweichung unserer Policies. Eine wilde Abweichung von ganz einfachen, grundlegenden, bekannten Policies.

Melbourne flog wegen der Rückerstattungs-Policy in die Luft. Das ist ziemlich unglaublich. Unsere Policy lautet, daß wenn jemand – jemand ist nicht zufrieden und so weiter, und er will sein Geld zurück, und dann geben wir ihm sofort sein Geld zurück. Wir sagen ihm außerdem: "Okay, das ist für dich das Ende in Scientology", aber das hat damit nichts mehr zu tun. Wir möchten nicht herumstehen und sein Geld nehmen und es ihm wieder zurückgeben und sein Geld nehmen und es wieder zurückgeben. Zum Teufel damit. Das ist zu anstrengend für die Buchhaltungsabteilung. Also sagen wir einfach: "In Ordnung. Das war's. Hier ist dein Geld. Auf Wiedersehen." Und das ist Policy gewesen, seit der Teufel in der Wiege lag. Und Melbourne hat dem Mann sein Geld nicht zurückgegeben. Nei-iii-iiin! Und als sie ihm sein Geld zurückgaben, befolgten sie den Rest der Policy nicht. Sie ließen sich von ihm keine Verzichtserklärung unterschreiben. Also drehte er sich auf der Stelle um und verklagte sie. Sie gaben ihm sein Geld zurück, und er verklagte sie. Reine Idiotie. Allerdings ist Melbourne ziemlich fachmännisch darin, von Policy abzuweichen, und dies müßt Ihr nicht aus dem Tonband wegschneiden.

Da haben sie den Bock geschossen, seht Ihr? Sie sind nicht Teil des Teams. Und Ihr werdet feststellen, daß all die Symptome von Individuation vorhanden sind, nämlich daß sie über die anderen Teams jammern, seht Ihr? Sie fluchen die anderen Teams in Grund und Boden. Sie bekommen immer ARK-Brüche wegen der anderen Teams, versteht Ihr? Und sie individuieren sich immer mehr und immer mehr und befolgen die Policy immer weniger und immer weniger, und auf einmal sind sie nicht mehr da, wenn nicht jemand mit schwerer Kavallerie eingreift.

Was nun unseren Fortschritt angeht, so haben wir auf der ganzen Welt schon eine ganze Menge guter Organisationen, von denen Melbourne jetzt eine ist. (Jetzt habe ich sie bestätigt.) Die Situation ist die, daß diese Organisationen in strategisch ziemlich günstigen Bereichen angesiedelt sind. Sie sind in strategisch günstigen Bereichen angesiedelt, so daß sie eine Einflußsphäre um sich herum ausbreiten, und wenn diese Einflußsphären dann an ihren jeweiligen Grenzen zusammenstoßen, so möchten wir nicht, daß sie unterschiedlich sind und einen Ridge erzeugen. Wir wollen, daß sie einfach reibungslos hinausfließen und sich treffen, versteht Ihr? Es ist alles daraufhin eingerichtet, daß das geschieht. Daher nun, wenn wir ein gutes Team sind und wenn wir auf unsere persönlichen Fälle achtgeben, und wenn wir uns geradewegs aufwärts entwickeln, als Leute, als Wesen, und wenn wir auch Teil des Teams sind, dann werden wir nicht in all die Schwierigkeiten hineingeraten, in die wir als brüllende, schreiende Individuen lange Zeit zurück auf der Zeitspur hineingerieten. Mit anderen Worten, wir können es ganz und gar schaffen, weil wir die ganze Zeit unterwegs Ordnung gehalten haben. Dann können wir es schaffen.

Wenn wir jetzt gegenwärtig – wozu wir durchaus in der Lage sind – Leute befreien und auf die Welt loslassen, tja, dann pflegte mich das immer ganz zu entmutigen. Ich bin diesem Problem bereits gegenüber gestanden. Es pflegte mich zu entmutigen, wenn ich jeman-

den als einen Fall bereinigte, und diese Person dann in geschäftige, geschäftige, geschäftige Aktivitäten der einen oder anderen Art sich hineinstürzte und davon raste, mit einer Riesengeschäftigkeit, und nichts für den Fortschritt unserer Bewegung tat. Denn normalerweise ging die Person dann hinaus, und eine Weile operierte sie ganz gut und kam gut zurecht, doch nach einer Weile, da kriegte sie dann irgendwie einen Zusammenbruch. Einsamkeit und andere Sachen, seht Ihr, das war also eine miese Geschichte. Offensichtlich erzielten wir also dann keinen richtigen Erfolg mit dem Fall dieser Person.

Wir fanden also heraus, daß fallmäßige Stabilität von der reibungslosen Organisation von Individuen abhängt. Seht Ihr das? Es ist völlig eindeutig. Und dann werden wir imstande sein, es vollkommen zu schaffen. Und wenn nicht der Antrieb einer Organisation dahinter steht, dann geht die Person hinaus, und es ist mir ganz egal, ob es sich um tausend Jahre handelt oder ob es 10 Jahre dauert, tausend Jahre oder 10 Milliarden Jahre, jedenfalls geht die Person dann wieder bergab. Da haben wir ihn wieder, diesen Burschen, mit allen möglichen Sachen, die ihm das Gesicht zukleistern und er kann sich nicht zusammenreimen, was es ist. Und er hat jetzt vergessen, wie man 8-C durchführt oder wie man Berührungshilfen macht. Ja, seht Ihr das? Es wäre eine vorübergehende Sache. Und genau wie eine irdische Regierung hätte es sich einfach nicht gelohnt.

Nun ist es nicht so, daß irgend jemand hier versucht, alle Mann bis ans Ende aller Zeiten zusammenzunieten; aber ich würde doch ohne weiteres sagen, daß jede Person und jedes Wesen, das aus Scientology hinausgeht, die Scientology auch mit sich hinausnehmen sollte. Es scheint doch nur recht und billig zu sein. Ich denke, Ihr werdet feststellen, daß sich die Dinge ziemlich reibungslos lösen lassen werden und mit großer Leichtigkeit.

Nun, zu was nehmt Ihr denn Zuflucht, wenn Ihr auf die Nase fallt, wenn Ihr ganz auf Euch gestellt seid, draußen in der Verlorenheit dieses Planeten hier? Zu was nehmt Ihr Zuflucht? Auf was fallt Ihr zurück? Ihr fallt auf eine Organisation zurück. Ihr nehmt Zuflucht zu mir. Ja, wie könnte ich denn überhaupt da sein, wenn nicht eine Organisation da wäre, um die Aktionen, die nötig sind, zu erledigen. Seht Ihr das? Eine Organisation ist also nicht ein notwendiges Übel oder irgendein "Grund, aus dem…" oder so. Die Organisation ist da, um Scientologen zu dienen, und um die Angelegenheit zu erledigen und um die Öffentlichkeit zu handhaben, und um die Scientology weiter zu verbreiten usw. Es gibt viele Gründe, warum die Organisation da ist. Doch dies ist kein Vortrag über Zwecke.

Doch erinnert Euch daran, daß die Organisation eine koordinierte Aktivität ist, und daß sie daher sehr nahe an Perfektion dran sein muß. Denn sobald man so eine Sache in Messing niedergelegt hat, ja in Beton gegossen hat, und dann startet man dieses Ding, bringt diese Organisation jetzt ins Rollen, dann ist man erledigt, wenn man nur beinahe richtig liegt, denn es wird zu einem allesverschluckenden Monstrum werden, und an den Keimen seiner eigenen Vernichtung zugrunde gehen.

Die Sache, die fast jeden beliebigen Organismus zerstört, sind seine eigenen Keime. Hätten die Dinge, die er selbst hineingelegt hat … es sind die Dinge, die Ihr selbst getan habt, es geht nicht um das, was Euch getan worden ist, darin liegt die Ursache nicht, sondern es ist das, was Ihr getan habt. Der einzige Weg, wie Ihr abrutscht und auf den Hund kommen könnt, ist, wenn Ihr selbst einen Fehler gemacht habt. Es muß immer diesen vorhergehenden Fehler

geben. Manchmal ist er sehr geringfügig, manchmal hättet Ihr nach Eurem Ermessen unmöglich vorhersagen können, daß die Handlung sich dahin entwickeln würde, wohin sie sich entwickelt hat. Doch die Sache machte irgendeine phantastische Abweichung zu der Art und Weise, wie Ihr es erwartet hättet. Von diesem bestimmten Punkt an …, man hatte einen Fehler gemacht und von da an beginnt man, abwärts zu gehen. Ihr macht genug von diesen Fehlern, und Ihr geht wirklich abwärts. Doch es erfordert eine ganze Menge.

Das Interessante ist, daß eine Organisation, die beobachtet, wie ihre allgemeine Einnahmenkurve abwärts geht, es nicht bemerkt, daß ich, wenn ich darauf schaue, nicht nach einer Sache suche, die bewirkt, daß die Einnahmen runter gehen, sondern, daß ich nach den hunderttausend Sachen suche. Ich suche nach den schweren Fehlern, aber mengenweise. Diese Fehler bestehen niemals wirklich aus einem großen Fehler, einem schreienden größeren Fehler. Wenn Ihr umhergeht und danach sucht, dann macht Ihr den gleichen Fehler, wie er von jedem Philosophen gemacht worden ist, den ich je gelesen habe.

Die Philosophen haben da einen Fehler gemacht. Dieser Fehler wird auf dieser Organisationstafel erfaßt, und zwar wird da folgendes miterfaßt. Der Philosoph sagt: "Was man haben muß ist das Verstehen!" "Verständnis muß man haben!" "Was man haben muß ist das Verstehen", sagt der alte Philosoph. Nun, bitte, bitte, bitte, bitte. Was man haben muß ist Verstehen. Junge, das ist ein Fehler, auf den ich selbst verfallen bin und den ich über eine sehr lange Zeit fortgesetzt habe, bis ich schließlich neulich diese Organisationstafel niederlegte und den Fehler erkannte.

Es geht um *die* Verstehen. Verstehen im Plural. Es ist eine Art Trick. Man schaut auf etwas und man versucht, dieses Ding zu verstehen und man sucht nach einer großen Sache, die man da verstehen kann. Und es besteht nicht aus einer großen Sache, die zu verstehen wäre. Es hat etwa 15 oder 20 kleine Sachen. Das ist wahrscheinlich der größte einzelne Stop, der größte einzelne Haken, den es bei der Philosophie überall gibt. Die Philosophen suchten nach dem Verstehen. Sie suchten nach einem Verstehen, und ich kann Euch ganz offen sagen, es gibt 265 mal 6 verschiedene dynamische Triebkräfte im Menschen. Verschiedene, grundlegende, hauptsächliche, dynamische Triebkräfte im Menschen. 265 mal 6 und es gibt 265 mal 6 mal 18 unterschiedliche Verursachungen. Nun, das große Verstehen in diesem Falle ist, daß es diese gibt, und das andere Verstehen ist, daß eine Anstrengung dahinter stand, diese Dinge so zahlreich zu machen, daß niemand sie überschauen könnte.

Gehen wir nun flott und rasch weiter zum nächsten Punkt in Bezug auf das Org Board. Ich hoffe, ich habe hier klargemacht, was ich sagen wollte, nämlich, daß eine bestimmte Notwendigkeit für organisiertes Handeln besteht. Es muß reibungslos sein, es muß Policies geben.

Der nächste Punkt ist, daß es begreiflich sein muß, man muß es mit dem Verstehen erfassen können. Wenn es kein System gäbe, mit welchem sich das Ganze zusammensetzt, dann müßte ein jeder, der es liest, sich auf sein Gedächtnis dabei verlassen. Wenn diese Organisationstafel keine wechselseitig aufeinander bezogenen Kategorien schüfe, und wenn sie verschiedene Sachen nicht machen würde, seht Ihr, verschiedene Arten von Kommunikation nicht klassifizieren könnte, verschiedene Arten von Pflichten oder Funktionen nicht einordnen könnte usw., dann würde einfach ein Irrenhaus daraus werden, es wäre das Chaos an sich. Die

Organisationstafel muß also die Funktionen, Pflichten, Aktionsreihenfolgen und Vollmachten zum Ausdruck bringen. Und Junge, das ist eine Menge, die da zum Ausdruck gebracht werden soll. Auf einer zweidimensionalen Tafel soll man die potentiellen Pflichten zum Ausdruck bringen, die, nun ja, mehrere tausend Mitarbeiter ausführen sollen, und außerdem soll es auf einen Mitarbeiter reduzierbar sein. Und für den einen Mitarbeiter soll sich das in nichts unterscheiden, von der Art und Weise, wie es für die zweitausend Mitarbeiter aufgestellt ist oder für zweihunderttausend oder für zwei Millionen oder für zweihundert Millionen, für zwei Milliarden Mitarbeiter, seht Ihr das? Was haben wir hier vor uns? Junge, das ist ein philosophisches Rätsel, nicht wahr? Genug, um einem Kopfschmerzen einzubringen, wenn man sich's nur vorstellt. Wie soll man eine Organisation schaffen, die die Pflichten von zwei Milliarden Mitarbeitern unterbringen würde und definieren und klar umreißen würde, wenn dies gleichzeitig reduzierbar sein soll auf einen einzelnen Mitarbeiter. Und nach diesem Prinzip arbeitete ich.

Nun tatsächlich, als ich ursprünglich damit anfing, da ließ es sich erweitern bis auf etwa 100 Mitarbeiter, man konnte es bis auf 100 Mitarbeiter ausweiten, bevor man dann eine brandneue Organisationstafel brauchte. Und das bedeutet, die Organisation müßte auseinandergerissen und in den Abfall geworfen werden. Und auf der anderen Seite konnte man es nur runterbringen bis auf drei Mitarbeiter, und niedriger konnte man damit nicht kommen – man konnte es nur bis auf drei reduzieren. Und ich saß fest, zwischen drei und hundert, so in der Größenordnung. Und ich sagte mir, das ist nicht gut genug, und ich fing an, mir das Gehirn zu zermartern in dem Versuch, mir das zusammenzureimen. Ich meine, mein Gehirn kann ich ruhig zermartern, ich möchte bloß selbst keinen Schaden erleiden – auf das Gehirn kommt es nicht an.

Ich stellte mir also das künstliche Problem, es so einzurichten, daß diese Karte sich ausweiten ließe bis auf zwei Milliarden, das ist vollkommen einfach theoretisch, einfach damit ich eine huuu – große Zahl hätte, versteht Ihr, eine wirklich große Zahl, aber so, daß man es auch auf eine Person reduzieren konnte. Und das war die Spannweite für die Aktionen, Pflichten, Funktionen, die Organisation und die Form. Nun dies ist der Grund, warum Ihr erleben werdet, daß sich die Leute um die Organisationstafel scharen werden, wenn sie darauf schauen. Und warum Ihr da einen Auflauf kriegen werdet.

Denn, haltet Euch fest, diese Tafel gibt den Zyklus vom Erdenmensch bis zum OT an, sie gibt den Zyklus der Aktionen an, die eine Person, wenn sie von der Öffentlichkeit her hereinkommt, unternehmen würde, und damit ist es auch zu einer Organisationstafel für die Öffentlichkeit geworden. Denn die Öffentlichkeit, die darauf schaut, kommt herein, von der linken Seite her, und geht geradewegs da durch bis nach rechts hin, und das ist alles. Man muß sich auf dem ganzen Wege korrekt um die Person kümmern. Es muß daher der Weg sein. Es muß die Route sein.

Wenn wir uns nun an die Gesetze und Prinzipien halten, wie man einen Kanal macht und was man machen muß, um den Kanal in Gang zu halten und einen Impuls auf dem Kanal zu halten, so braucht man natürlich einen Impuls, der auf den Kanal geht, dann müssen die Ränder des Kanals fest aufrechterhalten werden, die Barrieren und Hindernisse, die im Kanal sind, müssen beseitigt werden, die Nichtbefolgung von Weiterleitungen auf dem Kanal muß aus dem Weg geräumt werden, und die Ablenkungen müssen von den Rändern des Kanals

entfernt werden. Und es muß irgendwo einen Ort geben, wo etwas, das den Kanal entlang geht, ankommen kann. Es muß einen Platz geben, wo es irgendwie anfängt, und es muß einen Platz geben, wo es ankommt. Und damit haben wir Leben definiert.

Und Leben ohne diesen Kanal, wird nicht existieren. Das ist das Leben, wie es abläuft. Die Lebensführung verläuft entlang eines bestimmten Kurses, angetrieben von einem Zweck und mit einem Ort, wo man ankommt. Sie besteht hauptsächlich daraus, die Barrieren auf dem Kanal zu beseitigen, die Ränder festzuhalten, die Ablenkungen zu ignorieren und seinen eigenen Fortschritt entlang dem Kanal zu verstärken und neu anzutreiben. Das ist das Leben und das ist diese Organisationstafel. Sie ist vorsätzlich so ausgedacht, wie sie ausgedacht ist. Man setzt jemanden darauf und schiebt ihn geradewegs durch. Sie ist so aufgebaut, daß die Ablenkungen beseitigt werden, die Ränder verstärkt werden, die Barrieren aufgegriffen und entfernt werden, die Nichtbefolgungen gehandhabt werden und jeder Partikel erneut auf der Linie vorangetrieben wird mit einem Ort, wo er hingehen kann. Diese Organisationstafel leistet all diese Dinge. Und nicht nur das, sie gibt Euch auch sämtliche Stufen an, die es jetzt für das Gradierungsprogramm geben wird. Sämtliche Stufen für das Gradierungsprogramm, und das ist der Punkt, wo uns plötzlich, nach all diesen Jahren, Clear in den Schoß gefallen ist.

Plötzlich warf ich einen Blick darauf und fand heraus, wo Clear da genau hineinpaßte. Clear ist eine Art Baby-OT, er hat noch nicht gelernt zu gehen, doch ehrlich, es gibt nichts, was man zwischen Clear und OT auslöschen müßte. Außer dem physikalischen Universum. Denn die nächste Bank ist natürlich das physikalische Universum. Nun, ich denke nicht, daß er umhergehen und das so eilig auslöschen wird, doch er könnte vor dieses Universum gehen und er könnte zu der Zeit danach gehen, nicht wahr. Er würde es nicht auslöschen müssen, aber das ist ein Clear. Clear ist ein Baby-OT. Das spielt sich also auf der Tafel ab.

Nun schaut mal auf ein Baby. Ein Baby befindet sich in einer wunderschönen Verfassung, aber es ist absolut nicht imstande, zu gehen. Ist Euch das je aufgefallen? Das Baby ist klar und rein wie eine Glocke, ich meine, man könnte es anschlagen, und es würde stundenlang nachklingen. Wundervoller Zustand. Es hat mengenweise Erfahrung, wenn es sie nur in Anspruch nehmen könnte. Ich bin selbst frontal damit zusammengestoßen. Ich weiß nicht, ob Ihr das Bulletin schon gelesen habt oder noch nicht. Habt Ihr es schon? Na gut. Ich weiß nicht, was Ihr davon gedacht habt, es hat Euch wohl fürchterlich schockiert, kann ich mir vorstellen, hm? Aber wir haben schon lange Zeit auf Release geschaut. (Definition Release: der Release ist eine etwas veränderliche Größe. Jeder, der auf dem Wege zu Clear ein gutes Stück vorangekommen ist, ist ein Release. Einen Release kann man in ein paar Wochen zustande bringen. Er fällt nicht in ein Verhaltensmuster zurück, von dem er einmal befreit wurde.) Wir haben schon eine lange Zeit auf Release geschaut, das ist ganz eigentümlich, ich bin nie imstande gewesen, irgend jemanden dazu zu bringen, Release oder einen Clear auf seine Richtigkeit zu überprüfen. Das führt zu großen Debatten. Es gibt große Debatten, was ein Release ist. Es gibt nur eine Frage, die die Leute stellen müßten, aber sie scheinen nie imstande zu sein, zu sagen, daß irgend jemand wirklich ein Release ist. Und es ergaben sich große Debatten wegen Clear.

Nun, natürlich mußte ich auf der Route des Voranmarsches bereits in Schußnähe dieser exakten Position sein, bevor ich plötzlich sagen konnte: "Ach, um Himmelswillen – Donnerwetter noch einmal – ich hatte ja sämtliche richtigen Antworten, und wir hatten ja schon

die richtigen Antworten bis ganz hinauf an die Spitze." Das ist das Ulkige – wißt Ihr, die Philadelphia Vorträge von 1952, eine sehr eigentümliche Sache, die erzählen einem schon alles über einen OT. Creation of Human Ability, das Buch, das Schaffen der menschlichen Fähigkeit, welches hier in England schon vor langer Zeit veröffentlicht wurde, enthielt die Schritte, die Ihr jetzt unternehmt. Natürlich könnt Ihr diese Schritte nicht unternehmen, wenn Ihr eine reaktive Bank dabei im Wege habt, denn es reaktiviert die Bank und die Bank schiebt Euch wieder hinunter.

Es ist wildes Zeug. Da war's also, und ich schaute mir das an, also kam ich zu dem Schluß, "na Rony", sagte ich mir, "die einzige Sache, die Du machen kannst, ist, es einfach einzugestehen. Gib's einfach zu, so ist es." Denn wir werden es den Universitäten überlassen, mit Informationen Beliebtheit zu gewinnen, und wir selbst fahren am besten, wenn wir einfach sagen, was wir wissen, sobald wir es wissen. Und dies ist gerade so ein typischer Fall. Hört Ihr das Gebrumm da oben? Das ist einer von diesen neuen Düsenjägern, die bei ihren Übungsflügen sind, na wir haben hier noch keine OTs in der Klasse, die hinaufgehen könnten um ihnen die Idee "landen" zu geben. Also werden wir da einfach weitermachen.

Diese Punkte müssen also auf dieser Tafel zutage treten. Sie müssen auf dieser Tafel erledigt werden, denn diese Tafel kümmert sich nicht nur um eine Art Wesen, sie ist nicht dazu da, sich nur mit einem Typus, sich mit dem Thetan des Homo sapiens-Typs, Marke Schwachsinn hoch 2 zu befassen, versteht Ihr. Das wäre ja noch schöner, wenn die Tafel sich nicht um all diese Typen von Wesen kümmerte. Und es gibt verschiedene Arten von Wesen, während die ihres Weges da nach oben ziehen, versteht Ihr. Die werden sich unterschiedlich verhalten und sich unterschiedlich benehmen, also mußten wir uns in die Richtung entwickeln, daß wir diese Tatsache berücksichtigen. Und der leichteste Weg, um dies zu machen, war einfach die verschiedenen Stadien auf der Organisationstafel selbst auszudrücken und sie anzupassen an die Unterabteilungen der Organisationstafel.

Ihr werdet also feststellen, daß jede Unterabteilung der Organisationstafel einen dieser Zustände zum Ausdruck bringt. Nun wußte ich, daß niemand anders den ursprünglichen, grundlegenden Punkt auf der horizontalen Linie nehmen wollte. Dazu wäre sonst keiner bereit gewesen, also übernahm ich diesen Punkt und das ist die erste Organisation, die wir in der Scientology je hatten, und das war das Büro von L. Ron Hubbard, und das ist Unterabteilung Eins. Das ist das Büro von L. Ron Hubbard. Das ist das alte Büro von Phönix in Arizona, das ich als erstes zusammengestellt habe und woraus schließlich HASI geworden ist. Was wäre also grundlegender als das? Ich hatte versucht, mir zusammenzureimen, was denn sonst noch hier auf diese Tafel daraufkäme. Ich wußte, daß dies etwas eigentümlich war, und plötzlich wurde mir klar, daß wir ein Stück unserer eigenen Zeitspur in der Scientology vergessen hatten, und das war die erste Organisation von Scientology. Und merkwürdigerweise erfüllt die noch immer ihre Funktionen. Sie funktioniert ganz genau so.

Und als wir versuchten, hier jetzt neulich, die Saint Hill in Ordnung zu bringen, da fand ich heraus, daß die einzigen Sachen, die hier in meinem Umkreis schief gingen, darin bestanden, daß die Linien, die immer mit dem Büro von L. Ron Hubbard verbunden gewesen sind, bei Saint Hill niemals angeschlossen worden waren. Doch diese Linien versuchten, die ganze Zeit lang reinzukommen, aber niemand hatte sie angeschlossen. Es gibt immer einen LRH Kommunikator. Und er hat normalerweise mengenweise vielfältige Pflichten der einen

oder anderen Art, und eine solche Person hat eine Menge Dinge zu tun. Und diese Person handhabt, das ist eine Sache, Unterschriften, und sie handhabt Vollmachten und das Unterzeichnen von Dingen, und Ihr werdet sehen, daß diese Sachen hereinkommen und in verschiedenen Teilen der Organisation getippt sind, und dies geschieht verstreut überall an verschiedenen Stellen in der Organisation. Die Leute fragen sich, na wie lange werde ich denn diese Linie wohl haben. Sie scheint keinen Platz zu haben. – Nun, sie gehört in das Büro von L. Ron Hubbard. Natürlich, es ist ein Brief, der für meine Unterschrift geschrieben worden ist. Oder es ist ein Zertifikat, das mir zur Unterschrift vorgelegt wird, oder es ist sonst etwas für meine Unterschrift. Das ist einfach eine von diesen vielen Funktionen. Seht Ihr, es gibt einen ganzen Haufen von diesen kleinen Sachen. Wo ist mein Archiv von Policies-Letter? Versteht Ihr? Diese Art Funktion. Es gibt alle möglichen kleinen Funktionen von dieser Sorte, und wenn man ohne sie auskommen sollte, und wenn sie überall an anderen Stellen in der Organisation verstreut werden, dann führt das dazu, daß jeder einigermaßen in Schwierigkeiten ist. Nun, daher sind diese ganzen Dinge alle zusammengebracht worden und befinden sich in diesem Department, in dieser Unterabteilung.

Doch die wichtigste Sache, die man über die Unterabteilung wissen muß, ist, daß sie Zustände herausgibt. Wir haben jetzt einige Zustände, die den Leuten um den Hals gehängt werden, einfach aus dem ausgezeichneten Grund, daß, wenn man sich über einen Zustand zu erheben versucht, oder wenn man versucht, in einem Zustand zu sein, während man in Wirklichkeit in einem anderen Zustand ist … ich werde Euch mal eine Vorstellung vermitteln, wie das ist. Man versucht, in einem Zustand von Notlage zu sein, wenn man in Wirklichkeit, sagen wir mal, in einem Zustand von Wohlstand ist. Versteht Ihr? Denn man hat eine Menge Geld gekriegt und man versucht, sich so zu verhalten, wie wenn man in einem Zustand von Notlage wäre, nun, dann wird man in Kürze schon in einem Zustand von Notlage sein, seht Ihr das? Und umgekehrt, seltsamerweise, wenn man versucht in einem Zustand von Wohlstand zu sein, während man sich in einem Zustand von Notlage befindet, Junge, dann wird man sich aber so richtig in einem Zustand von Notlage befinden.

Ich habe hier einen ganzen Haufen verschiedene Formeln gefunden, die die Schritte regulieren, welche bei den Ethik-Zuständen unternommen werden sollten. Diese Schritte sind grundlegende Policies. Sie sind bestimmend für die Schritte, die man für jeden gegebenen Zustand einer Organisation oder einer Unterabteilung einer Organisation unternehmen sollte. Der Name dieses Bereiches hier ist also "Zustände". Und das ist der Punkt, wo es um Zustände geht, und von dort her werden Zustände erklärt. Doch natürlich kann man das auch auf andere Weise verstehen.

Wenn jemand hereinkommt, wovon erzählt er Euch? Er erzählt Euch von Zuständen. Er erzählt Euch von seinen Zuständen oder er erzählt Euch von den Zuständen der Welt. Er hat immer einen Zustand im Sinn. Das ist es dann, was von dort, von der Tafel weg, hinein in den Bereich von der Öffentlichkeit liegt. Die erste Erkenntnis ist, daß es einen Zustand gibt. Das ist die erste Sache, die jemand lernen muß, nämlich, daß es einen Zustand gibt.

Die Welt treibt so umher, die Leute glauben, es gäbe viele Menschen, die sich um die Angelegenheiten des menschlichen Geistes kümmern. Sie glauben, es gäbe viele Ärzte, die alles heilen, und sie glauben, es gäbe Regierungen, die sich um ihre Bürger kümmern, und sie befinden sich da in einem glücklichen kleinen Märchen-Traum. Versteht Ihr? Und sie haben

niemals wirklich auf die Zustände geschaut. Da läuft jemand umher und ist sich nicht im geringsten seines eigenen Zustandes bewußt. Er ist sich nicht im geringsten nicht einmal im geringsten über seinen eigenen Zustand bewußt. Wißt Ihr, was mit dieser Person passieren wird? Seid Ihr Euch darüber klar, daß dieser Mensch in Kürze tot sein wird? Das ist der Zustand, in dem er ist. Er wird sterben. Und wißt Ihr, daß Ihr jemandem geradewegs zwischen die Augen schauen könntet und ihm das mit der größten Wahrhaftigkeit sagen könntet? Er wird sterben. Es scheint für ein menschliches Wesen so gewöhnlich zu sein, daß es sterben wird, daß es ihm niemals einfällt, daß das ein Zustand ist. Es ist ein Zustand seines täglichen Lebens. Er wird älter, also wird er sterben. Wenn Ihr das zu jemandem sagt, so versetzt es ihn ein bißchen in einen Schockzustand. "Du wirst sterben, das ist der Zustand, in dem Du bist. Du wirst sterben." Und wißt Ihr, der ganze medizinische Berufsstand und alle Versicherungsfirmen haben ihre ganzen Geschäftsunternehmen auf dieser einen Aussage aufgebaut: "Du wirst sterben."

Das ist der Zustand – das ist der Zustand der menschlichen Rasse. Dies verläuft also hier tatsächlich vom Tod her hinein in den ersten Teil unserer Tafel. Und an diesem Punkt der Tafel ist es nicht unbedingt wahr, daß man sterben wird. Daraus besteht dieser erste Teil unserer Tafel, daß es dort nicht unbedingt wahr ist. Ja sicher, wenn man auf die Art und Weise weiter macht, in der man es bisher machte, dann wird man sterben, aber es ist nicht unbedingt wahr, wenn man zu diesem Teil der Tafel gekommen ist. Das heißt also, man braucht nicht zu sterben. Und das ist ein Zustand von Scientology, versteht Ihr, man braucht nicht krank zu werden und diese Sachen brauchen einem nicht zu passieren.

Mit anderen Worten, Zustände können verbessert werden. Man bringt jemanden dahin, seinen Zustand zu erkennen. Damit kriegen wir also übrigens eine ganze, neue Reihe von Prozessen, die sich aus dieser Sache ergeben. Sie kommen sozusagen darunter hervor. Sie ergeben sich aus dieser Sache, die wir bis jetzt immer als selbstverständlich genommen haben und wodurch es für uns schwierig gewesen ist, dem Einzelnen Scientology zu verkaufen. Scientology bei ihm an den Mann zu bringen. Oder wenn wir diese verschiedenen Prozesse anwenden, indem Ihr in diesen Sachen tüchtig werdet, werdet Ihr imstande sein, hinaus auf die Straße zu gehen und an jemanden heranzutreten, und es spielt keine Rolle, ob Ihr an ihn herantretet oder er an Euch herantritt, nun, in Kürze werdet Ihr mit diesen Dingen richtig umgehen, werdet Ihr einen Scientologen vor Euch haben auf der Stelle. Denn was habt Ihr da gemacht? Ihr habt ihn in den ersten Zustand versetzt. Nämlich zu erkennen, daß es so etwas wie die Scientology tatsächlich gibt. Und das ist der erste Zustand, den Ihr bei einem Wesen herzustellen versucht, und somit habt Ihr die Verfahrensweise, wie man dies genau macht. Bei jeder beliebigen Person, ob es sich nun um einen Paranoiker handelt oder um einen Bekloppten, und die einzige Person, die Ihr nicht überzeugen würdet, wäre jemand, der total bewußtlos ist. Der Typ ist zu weit weg. Mit einem Toten kann man nicht darüber sprechen, weil der nicht da ist. Nun, dies ist nicht eine Angelegenheit hier, wo es um den Tod geht. Diese Zustände können sehr hoch sein, und das Eigentümliche daran ist, daß alles Prozessing von diesem Punkt an, alles Auditing von diesem Punkt an, immer einen Zustand mit umfaßt. Dies ist also ein gemeinsamer Aspekt für den ganzen Rest des Schaubildes.

Während Ihr also da von links nach rechts weiter voranschreitet, bleibt dieser Punkt immer in gewissem Grade mit dabei. Doch nachdem Ihr einen Zustand hattet, was müßt Ihr

dann machen? Wenn Ihr erkannt habt, daß Ihr einen Zustand habt, was müßt Ihr dann machen? Nun, ein erfahrener Auditor, wie jeder von Euch hier es ist, würde eigentlich wissen, daß man dann lieber damit kommunizieren sollte. Das ist also unsere nächste Unterabteilung. Und da haben wir die Unterabteilung für Kommunikation und der Name der Stufe ist Kommunikation – und das ist alles.

Jetzt habt Ihr die Person so weit gebracht, daß sie einen Zustand weiß, und sie kann kommunizieren. Sie kann jetzt, indem sie wahrnimmt, etwas mehr herausfinden.

Der nächste Punkt ist also Wahrnehmung. Die nächste Unterabteilung muß Wahrnehmung sein, und das ist die Unterabteilung für Inspektionen und Berichte. Elementar. Wenn Ihr Euch mal einen Augenblick lang überlegt, werdet Ihr feststellen, daß Kommunikation der Wahrnehmung vorausgehen muß. Dies ist ein sehr, sehr feiner, kleiner Unterscheidungspunkt.

Ja, und der nächste Bereich danach ist Orientierung. Nachdem Ihr wahrgenommen habt, wißt Ihr, wo Ihr seid. Wir haben da also etwas, was als Orientierung bekannt ist. Ihr könnt Euch orientieren. Solltet Ihr jemals einen Alptraum haben, so braucht Ihr nichts weiter zu machen als ein Auge aufzumachen und herauszufinden, wo Ihr seid, und Ihr hört auf, den Alptraum zu haben. Der elementarste Prozeß, den ich kenne – und so ist es im Leben. Da kommt jemand daher, und er hat bis zu diesem Punkt Albträume gehabt, die er einfach schlichtweg als "das Leben" bezeichnet. Und dann, indem er sich darüber bewußt wird, daß Zustände existieren können, und indem er imstande ist, mit diesen Zuständen Kommunikation zu betreiben, nimmt er wahr und orientiert sich somit und findet heraus, daß er in einem Ding namens "Alptraum" gelebt hat. Das würde er herausfinden, einfach so. Das heißt also, daß diese früheren Stadien jetzt hier mit uns weiter voranschreiten. Seht Ihr, wir sind noch nicht auf die nächste Stufe da gestoßen, aber da sind wir.

Und der nächste Schritt, nachdem man Orientierung erreicht hat, wird natürlich Verstehen, im Plural Verständnisse. Doch Orientierung ist eigentümlicherweise die Unterabteilung für Zusammenstellungen. Kombination. Nachdem Ihr gesehen habt, wo Ihr seid, da vermerkt Ihr Euch das. Und nachdem Ihr ein paar solche Vermerke zusammengestellt habt usw. ergeben diese insgesamt eine Zusammenstellung, eine Kombination von Orientierung. Und Ihr könnt sie den Leuten reichen und die Leute können sich orientieren. Doch Ihr könnt diese den Leuten nicht ohne Verständnisse reichen. Ihr müßt sie zu Verständnissen zusammenstellen, nicht wahr. In organisatorischer Hinsicht gehen wir hier parallel. Ihr seht, wie ich da geschickt und unauffällig diese Sache hier übertrage, ich übertrage es vom Fall auf die Organisation – seht Ihr. Verständnisse ist natürlich nichts anderes als die Unterabteilung für Publikationen, Veröffentlichungen. Dort würde man natürlich veröffentlichen, was verstanden werden soll.

Doch ein Preclear wäre hier nun einfach auf einen Zustand gestoßen, er hätte damit kommuniziert, er hat wahrgenommen, was es gewesen ist, er hat sich darin orientiert, und jetzt versteht er es. Seine Stufe an diesem Punkt wäre also Verstehen, im Plural Verständnisse. Man wäre imstande, Verständnisse zu erreichen. Und nicht mehr, um Himmelswillen bitte nicht mehr, wir haben den Fehler zu lange gehabt, er erreicht an diesem Punkt nicht ein Verstehen oder Verständnis, sondern er erreicht Verständnisse. Und seine Verständnisse sind natürlich zusammengestellt worden unter dem Punkt Orientierung. Er hat sich Notizen ge-

macht oder Dinge vermerkt, und er hat diese Notizen alle zusammengestellt und daraus wurden Verständnisse. Und natürlich können die veröffentlicht werden. Er kann jetzt sagen: "Schaut her, was ich verstanden habe." Sie können veröffentlicht oder bekanntgemacht werden. Er kann es den Leuten erzählen, was er verstanden hat. Er kann jetzt sich selbst erzählen, was er verstanden hat, und ich denke, weiter ist er im Verstehen noch nicht, es ist einfach, daß man es sich selbst erzählt. So, und jetzt kommen wir zu der nächsten Unterabteilung. Nämlich der Unterabteilung, die eigentlich die Unterabteilung für Werbung ist, wir nennen sie Unterabteilung für Werbung und Registration, Registration im Sinne von Einschreibung. Abgekürzt: Prom. Reg. für das englische Promotion und Registration. Werbung und Registration. Werbung und Einschreibung. Und es ist Prom. Reg., aber was glaubt Ihr, worunter das steht?

Es steht unter Zwecke. Dies ist übrigens das einzige, was von Prom. Reg. je gehandhabt wird. Zwecke oder Zielsetzung. Diese Leute handhaben die Zwecke der Leute. Wenn Ihr jemals irgendetwas anderes handhabt, als die Zwecke oder Zielsetzungen der Leute, dann seid Ihr in Schwierigkeiten. Wenn Ihr nicht die Zwecke und Zielsetzungen von Leuten abändert, verändert, wechselt, oder durchsetzt, dann erreicht Ihr niemals, daß irgend jemand irgendwo auf einem Kurs oder in einer Organisation auftaucht. Und soweit es einen PC betrifft, er ist auf der Stufe Zwecke angekommen.

Und wenn Ihr diese Punkte mal ganz sorgfältig durchzählt, Zustände ist eins, Kommunikationen ist zwei, Wahrnehmung ist drei, Orientierung ist vier, Verständnisse ist fünf und Zwecke ist sechs. Damit setzen wir unseren PE-Kurs und HAS-Kurs von der Tafel herunter, wohin sie auch gehören und wir schaffen eine neue Orientierung, indem wir den fehlenden Punkt fünf, den wir da hatten, ausnutzen. Ohne, daß wir irgendetwas verändern, außer ein paar Nummern der Klassen. Wir bewahren uns die gleiche Zertifikatskala, und bei R6 bleibt es stabil, und das ist am besten bekannt. Die Leute beachten den Rest der Nummern nicht sehr stark, aber auf R6 als eine Bezeichnung wird schon geachtet.

Und die Unterabteilung für Werbung und Registration ist die sechste Unterabteilung, und das ist nun auch die sechste Stufe und es ist auch der sechste Grad. Das heißt, das ist der 6. PC-Grad und das ist die 6. Auditor-Stufe, seht Ihr, und was hat er da an diesem Punkt erreicht?

Nun, er ist die ganzen falschen Zwecke, falschen Zielsetzungen losgeworden und er weiß, was seine Zielsetzungen sind, und er hat den Zustand Clear erreicht. Nun, das ist alles HCO. Wir sind noch nicht weitergekommen jetzt als bis HCO.

Und HCO ist eine zweifache Abteilung. Das ist die Einzige, die es doppelt gibt.[5] Nun werde ich da mal zurückgehen. Es gibt da noch zahlreiche andere Aspekte dazu, aber ich werde Euch erst mal damit vertraut machen, worum es hier denn nun eigentlich geht, und diese anderen zahlreichen Aspekte bestehen daraus, daß HCO schon immer einen Posten hatte, der als HCO Dissem Sec bezeichnet wird, der HCO-Verbreitungssekretär.

Der HCO-Sekretär kümmert sich um die Zustände, Kommunikationen und Wahrnehmung, mit anderen Worten, kümmert sich um das Büro von L. Ron Hubbard, die Unterabtei-

[5] Anm. d. Übs.: Die ersten zwei Abteilungen der Organisation heißen die HCO-Abteilungen. Abteilung 2 wird bezeichnet als die HCO-Verbreitungsabteilung.

lung für Kommunikationen – und das sind die Kommunikationen von allen Leuten in der ganzen Org, nicht bloß die Kommunikationen von HCO – und um die Unterabteilung für Inspektion und Berichte. Wozu natürlich das Organisations-/Informationszentrum und die per Kabelnachricht geschickten Daten gehören, und Rechtsprechung und Komitees der Beweisaufnahme und Rechtsanwälte – alles, was man untersuchen würde und worüber man Bericht erstatten würde. Alles dies ist in diesem Bereich enthalten. Es ist also sehr leicht zu verstehen, was darunter fällt.

Ihr werdet sehen, daß jemand, der diese Tafel studiert, und sich fragt, wo etwas wohl hingehört, es dann ganz plötzlich entdecken wird, der Groschen fällt und er sieht es – ja natürlich, es kann ja gar nicht woanders hinkommen als genau dahin, und das stimmt dann auch. Na klar, da ist diese Funktion – mit anderen Worten, diese Tafel ist in sich selbst dazu geeignet, Verständnisse zu erlangen. Der Verbreitungssekretär aber – der HCO-Verbreitungs-Sekretär – übernimmt die Sache bei dem Punkt der Unterabteilung für Orientierung und hat die verbleibenden drei Unterabteilungen, und diese sind natürlich Zusammenstellung, Veröffentlichungen und Werbung.

Nun könnte man freilich sagen, warum nennen wir all das HCO? Tja, tatsächlich kann es nicht allein für sich funktionieren, denn die ursprünglichen Formeln, die uns zur Scientology hingeführt haben, bestanden daraus, daß ich über die Zustände Bescheid wußte, und daß ich dann feststellte, daß es notwendig war, damit zu kommunizieren, um wahrzunehmen, um mich darin zu orientieren, und dann konnte ich mit den daraus resultierenden Verständnissen herausfinden, was mein Zweck, meine Zielsetzung eigentlich war. Und somit war dies eine Formel, und es war die ursprüngliche Formel, mit der wir da einmarschiert sind.

So, jetzt ist die Sache aber ordentlich formuliert, nicht so, wie sie damals formuliert gewesen ist, sie war nahezu genauso formuliert, doch ich habe das jetzt geordnet, so daß es klargestellt ist. Wenn es also zu derart viel Technologie hingeführt hat, so muß es ein ganz bedeutender, ganz ausgezeichneter Zweck gewesen, es muß ein ganz schön bedeutender Zweck in sich selbst gewesen sein, und wenn man den jetzt einfach so weglassen würde, so würde man damit wahrscheinlich die ganze Basis weglassen, die unter allem steht.

Also bewahrt Ihr das als HCO und sagt, das ist alles HCO. Aber HCO hat jetzt zwei Sekretäre. Der eine davon ist jedoch nicht der HCO-Sekretär. Der HCO-Sekretär ist noch immer der Obermacker. Man hat den HCO-Verbreitungs-Sekretär, und der kümmert sich um die Unterabteilung für Zusammenstellungen und hat drei Unterabteilungen unter sich.[6]

Die ersten drei Unterabteilungen unter dem HCO-Sekretär sind Abteilung 1, das ist die Abteilung 1, und das bedeutet einfach Kommunikation. Das ist ihre Spezialität, denn das ist die zentrale Aktion davon, und das ist die Kommunikationsabteilung. Doch man würde es als die HCO-Abteilung bezeichnen. Einfach weil diese Abteilung bereits über lange Zeit unter dieser Bezeichnung bekannt ist.

---

[6] Anm. d. Übs.: In diesem Absatz werden im Englischen Original der HCO-Sekretär und der HCO-Verbreitungssekretär nicht mit dem Pronomen "er" sondern mit "sie" bezeichnet, was im Deutschen aus grammatikalischen Gründen nicht möglich ist. Die Vorstellung im englischen Text ist also die einer weiblichen Person.

Die nächste Abteilung, die Abteilung 2, ist die Abteilung, die sich um die Unterabteilungen für Zusammenstellung, Veröffentlichungen und Werbung kümmert, und das wäre die Verbreitungsabteilung. Die Verbreitungsabteilung, und die Abteilung hat drei Unterabteilungen, und Ihr werdet den Zweck von diesen schon in Kürze entdecken.

Nun gibt es sechs von diesen Abteilungen, es gibt eine ganze Menge davon, und Ihr werdet etwas ganz Sonderbares feststellen, was man damals vor langer, langer Zeit auf der Zeitspur in jenen Weltraumopern übersehen hat. Ich werde Euch erklären, was es ist. Es ist ein höchst verblüffender Punkt, und zwar ist es folgendes: Man braucht nichts weiter zu machen, als bei einem Hut zwei Abteilungen miteinander zu kreuzen, und von diesem Punkt an hat man die Fähigkeit der Organisation zu expandieren blockiert, und das ist das Geheimnis.

In dem Grad also, wie man auf dieser Tafel Hüte überkreuzt hat, das heißt, jemand versucht, einen Posten von Abteilung 2 und einen Posten von Abteilung 4 zu tragen, wenn man da sorgfältig und in der tatsächlichen Erfahrung diese Angelegenheit gründlich untersucht und sich fragt, warum denn um Himmelswillen alles in Stücke fällt und jedermann sehr verstimmt zu sein scheint usw., dann braucht man nur mal ganz rasch das Org Board durchzuschauen, und man wird sehen, daß Lisa sowohl in HCO-Verbreitung eingesetzt ist, als auch für Feld-Aktivitäten, was die Abteilung 6 ist. Und das erschien jemandem logisch, doch irgendwie hat sich jetzt die ganze Lage total verrammelt, so daß es ein fürchterliches Durcheinander ist. Und wenn Ihr mal da reingeht und auf ihren Kommunikationskorb schaut, ihre Komm-Station, dann werdet Ihr feststellen, daß er so vollgestapelt ist, daß man nicht mehr darüber hinweggucken kann.

Die Linien werden sich an diesen Punkten völlig blockieren, und die Anzahl 6 kann man nicht mehr vermindern. Tatsächlich ist die 6 nicht reduzierbar. Man kann es nicht wirklich als eine Organisation bezeichnen, bevor 6 Leute darin sind. Eine Person für jede Abteilung. Und das Ausmaß, indem die Organisation nicht expandieren wird, ist das Ausmaß, indem man diese Abteilungshüte miteinander verknüpft. Und wenn eine Organisation eine bestimmte Größe erreicht hat, dann geht man auch schon ein Risiko ein, wenn man Unterabteilungsposten miteinander verbindet. Wenn die Organisation sehr klein ist, dann kann man Unterabteilungsposten miteinander verbinden, doch wenn sie sehr groß wird oder auch nur mittelmäßig groß wird, und Ihr dann anfangt, Unterabteilungsposten miteinander zu verbinden bei ein und derselben Person, dann werdet Ihr feststellen, daß der ganze Verkehr sich an diesem Punkt aufstaut. Es werden da einfach schreckliche Verkehrsstauungen geschaffen, mit anderen Worten, wovon ich hier rede ist, wir haben 6 separate Aktivitäten. Und die sehen folgendermaßen aus, wenn wir das mal untersuchen wollen.

Das geht auf folgender Grundlage. Die erste ist Kommunikation, das ist Abteilung 1, wir nennen es HCO. Wenn man keine Kommunikation hat, dann befindet man sich in ziemlich argen Schwierigkeiten.

Habt Ihr je irgendwen bemerkt, der aus der Kommunikation heraus war, ich glaube, diesen Ausdruck habt Ihr wohl gelegentlich gebraucht, es ist sehr gut möglich, daß Ihr das mal gesagt habt. Nun ja, eine solche Person ist in ziemlich schlechter Verfassung. Doch wenn jemand überhaupt keine Verbreitungsarbeit betreibt, er bringt niemals etwas heraus, er könnte wohl in Kommunikation sein, doch er macht nie irgendetwas bekannt, eine solche Person

würde mit Euch sprechen, doch würde sie niemals irgendetwas herausgeben. Auf die eine oder andere Weise würde man feststellen, daß das ziemlich schlimm ist, und daß diese Person ziemlich krank ist. Das ist also tatsächlich Punkt 1 und Punkt 2. Punkt 2 wäre also die Verbreitung.

Und dann, wenn wir das jetzt sehr sorgfältig untersuchen, stellen wir fest, daß wenn niemand die Organisation sauber zusammensetzt, wenn es keine Organisationsabteilung gibt, dann gibt es da niemanden, der sich um die Organisation kümmert. Nun, dann wäre die Organisation nicht vorhanden. Es wären einfach diese anderen Abteilungen, die so in der Luft herumschweben. Man muß eine Organisationsabteilung haben, und das ist die Abteilung 3.

Und … ich möchte das groß genug schreiben, damit Ihr es lesen könnt, sonst würde ich alle in einer Reihe hintereinanderschreiben, wie es sein sollte.

Und dann geht es hier weiter, und man muß eine technische Abteilung haben. Denn das ist es, womit wir uns eigentlich beschäftigen, das ist das Know-How, und wenn Ihr Bohnen oder Spaghetti herstellen würdet, so müßtet Ihr noch immer eine technische Abteilung haben. Warum? Weil das die Sache ist, die Ihr tut. Es ist nicht das, was Ihr wißt, das was Ihr wißt, liegt wieder da ganz zurück auf der anderen Seite, versteht Ihr. Nein, hier habt Ihr das, was Ihr tut. Das ist die technische Aktivität, und wir befinden uns ohnehin speziell in einem technischen Gebiet, daher ist es hier also die Doingness des Technischen, nicht das Technische, das ganz allein für sich dasitzen würde, versteht Ihr. Und das ist natürlich Abteilung 4.

Und die nächste Einrichtung nun, unmittelbar nach dem Technischen, ist derjenige Punkt, der auf sämtlichen Organisationstafeln auf diesem Planeten und in der ganzen Vergangenheit bis zurück zu der Zeit vor 80 Billionen Jahren übersehen worden ist. Man kann nicht ein Produkt machen, einfach ein Produkt herstellen, das ist nicht möglich. Die Zeiten wandeln sich, die Dinge ändern sich, man kann nicht einfach sagen, das ist ein Produkt, und das tut auch eigentümlicherweise niemand, aber sie haben es nicht auf ihren Organisationstafeln. Und früher oder später vernachlässigen sie es. Was man machen muß, ist das Produkt zu qualifizieren.

Man muß es klassifizieren, man muß sagen, so und so verhält es sich und das und das tut es, und dann muß man zurückgehen und in der Herstellung des Produktes all das in Ordnung bringen, was beim Herstellen des Produktes schief gegangen ist, wodurch nämlich bewirkt wurde, daß das Produkt in seinen Qualifikationen absackte, so daß es die Bedingungen nicht erfüllen konnte, unter denen es verwendet werden würde. Seht Ihr, das war also ein absolut unerläßlicher Schritt. Und keine Fabrik übersieht dies wirklich. Wenn sie es tatsächlich übersieht, dann ist sie erledigt.

Wenn man zum Beispiel in einem fort Autos hervorbringt, ich glaube ab und zu einmal kommt es vor, ich denke, es war etwa das 58er oder 59er Modell von den Lincoln-Wagen, und da fehlte dieser Punkt, und man verkaufte diese Autos wie verrückt an wichtige Leute, das kam noch dazu, und sie waren sehr teuer, und damit schufen sie der Firma praktisch den schlimmsten Ruf, den man sich nur denken kann, denn diese Autos gingen hinaus und die elektrischen Anschlüsse fingen sofort an in der ganzen Kiste zusammenzuklappen. Dieser Wagen hatte niemals eine Inspektion gekriegt, als er zusammengebaut worden war, und die einzelnen Vertriebsleute hatten diesen Schritt nicht auf ihrer Organisationstafel in

ihren Garagen usw. draußen im ganzen Land, also füllten sie doch tatsächlich ihre Kundendienstzentrale, ihre Ausstellungsräume mit nicht funktionierenden Lincolns. Man konnte keinen Lincoln reparieren, weil sämtliche Lincolns, die man verkauft hatte, zurückgegeben worden waren. Nichts konnte auf dieser Linie sich vorwärtsbewegen, weil der Qualifizierungsschritt gefehlt hat und deshalb jetzt das ganze Produkt sich nicht mehr bewegte. Selbst wenn die Wagen tatsächlich hinausgehen, würden sie doch zurückgegeben, man übergibt also diesen Schritt der Öffentlichkeit.

Die Öffentlichkeit machte also diesen Schritt. Jemand mußte den Hut ja tragen, folgt Ihr mir da? Und unausweichlich muß jemand den Hut tragen, wenn bei diesen Dingen hier etwas fehlt, das ist sehr, sehr amüsant. Das ist also die Qualifikationsabteilung, und ich werde noch mehr darauf eingehen, woraus sie zusammengesetzt ist, aber das ist die Truppe, die sich um diesen kleinen Schritt kümmert.

Und dann habt Ihr hier die Vertriebsabteilung, und das ist Abteilung 6. Das ist sehr eigentümlich, daß wir eine Vertriebsabteilung haben sollten, das klingt doch sehr eigenartig, denn man muß sich da entscheiden, was wir eigentlich vertreiben, und das ist sehr amüsant. Wenn Ihr diese Anordnung mal durchgeht, ich meine diese ganzen Sachen, die ich in den letzten paar Wochen hier untersucht habe, ich sagte schon, es hat mir das Hirn zermartert. Ich selber wollte mich diesen Dingen nicht aussetzen, ich wollte mich noch für andere Dinge aufheben, aber das Hirn habe ich mir schon zermartert. Es gab da einfach eine phantastische Anzahl von kleinen Aspekten, die immer wieder auftauchten und beantwortet werden mußten, wie z.B., was stellen wir als Scientologen wirklich her, was produzieren wir. Bringen wir als eine Organisation Scientologen auf den Markt? Und wißt Ihr was? Das ist es nicht, das ist es nicht einmal entfernt.

Eine Organisation verkauft einfach Scientology. Und Ihr werdet nun sagen, halt mal, halt mal, was ist denn dann Scientology? Scientology ist die Fähigkeit, Zustände zu verändern. Recht interessant, nicht wahr? Habt Ihr das mitgekriegt? Scientology ist die Fähigkeit, Zustände zu verändern. Die Technologie dafür, wie man Zustände verändert, seht Ihr. Und wir haben diese Funktion ausgeführt, indem wir die Scientology veränderten. Nun, ich hasse es, es in diese Art Kategorie zu setzen, aber wenn wir Waschpulver verkaufen würden und jemand sagt: "Wozu ist das Zeug gut?" Nehmen wir mal an, er wäre ein Sumpfbewohner, draußen von den Sümpfen. Fritz Miller mitten aus Sumpfhausen. Und er sagt: "Wozu ist denn dieses Zeug gut? Es ist wie, es ist ja richtig, irgendwie klebrig, wenn man es anfaßt und wozu ist es nützlich?" usw. Und Ihr sagt: "Es ist ein hervorragendes Erzeugnis." Und er sagt: "Ja, wozu ist es denn gut?" Ihr sagt: "Es ist phantastisch und es ist sehr nutzbringend." Und er sagt: "Mmmh, was bringt es denn? Was tut es?" Ihr müsst ihm dann schließlich mitteilen, daß es etwas ist, womit sich schmutzige Hemden in saubere Hemden verwandeln lassen. Und Ihr werdet nur dann daneben hauen, wenn er nicht weiß, daß ein sauberes Hemd wünschenswert ist.

Und draußen in der Öffentlichkeit haben wir es mit einem Haufen sehr "schmutziger Leute" zu tun. Sie wissen nicht, was ein sauberes Hemd ist. Doch bevor etwas verkauft werden kann, muß es imstande sein, etwas zu tun, eine Wirkung zu schaffen.

Nun, wir wissen eine Menge Dinge, die die Scientology tun kann, die sie bewirken kann, doch eine einfach so ganz umfassende Aussage darüber was sie tun kann, kommt hier vorne, vom Anfang dieses Kanals, durch den wir hindurchgehen. Sie kann Zustände verändern, das ist ziemlich interessant, denn alles was imstande wäre, jegliche beliebigen Zustände, ganz gleich wo, zu verändern, müßte eine sehr, sehr gut geregelte Gruppe sein. Denn es würde die Tendenz haben, mit größter Leichtigkeit in Stücke zu zerspringen. Wir müßten imstande sein, eine Gruppe zu sein, so daß wir untereinander zu einer Entscheidung gelangen könnten, welche Zustände schließlich verändert werden sollten. Und wenn wir unter uns dies nicht entscheiden würden, sondern wenn wir alle individuell davon gehen würden, Zustände zu verändern, so würde es ein ziemlich chaotisches Bild ergeben. Denn das Sonderbare an der Sache ist ja, daß wir in unseren Händen das universale Lösungsmittel besitzen. Es wird alles auflösen.

Nun, in was investieren wir das? Wir sollten es lieber in eine organisatorische Form setzen und beschließen, was wir damit auflösen wollen. Denn wir sind der einzige Behälter, der dieses Lösungsmittel fassen kann. Nichts anderes könnte es fassen. Wir sind das Einzige, das dieses Lösungsmittel herumtragen kann, fassen kann, damit umgehen kann oder irgendwas sonst damit machen kann. Da gibt es noch eine Sache, die für die Leute sehr schwer zu erkennen ist. Nämlich, sie haben zwar die Waschmittelflocken nicht, aber das könnte man ihnen sehr leicht beschreiben.

Doch zuerst einmal müßte man den Leuten in der Unterabteilung für Zustände klar machen, daß saubere Hemden wünschenswert sind. Der Mann von heute trägt ein sauberes Hemd, versteht Ihr. Und wißt Ihr, daß es auf dem Gebiet des Geistes zahlreiche Agenturen gegeben hat, die Propaganda genau für das Gegenteil gemacht haben? "Seid froh, daß Ihr einen schmutzigen Geist habt, alle künstlerischen Impulse stammen aus Deinem schmutzigen Geist. Kauft uns unsere schmutzigen Minds ab". Es ist ganz bemerkenswert, aber es ist wahr. Es ist dort draußen, gleich hier im Buchhandel, auf den Buchständen bei Smith, (das ist eine Buchhandelskette in England), Bücher, oder zumindest kann man sie bei Smith bestellen, da gibt es Bücher, die einem die Idee andrehen, wie herrlich es sei, bekloppt zu sein. Der Mensch hat die Idee zur Hälfte schon akzeptiert. Wir haben also einen weiten Weg vor uns, bevor es überhaupt richtig losgeht.

Ich erinnere mich an einen Scientologen, der unten, mitten in Afrika, arbeitete. Der hauptsächliche Punkt ist zu wissen, wo man ansetzt, wo man den Anfang macht. Wenn man weiß, wo man den Anfang macht, dann kann man sofort anfangen. Versteht Ihr, was ich meine? Da war also ein Scientologe, der unten, mitten in Afrika auf dem Gebiet der Bodenerhaltung arbeitete. Und er fand schließlich heraus, was mit dem Bodenerhaltungsprogramm verkehrt war. Es war die Tatsache, daß die Eingeborenen, denen die Regierung Bodenerhaltung beizubringen versuchte, nicht wußten, daß Bodenerhaltung überhaupt irgendeinen Wert hat. Bodenerhaltung, die Erhaltung der Fruchtbarkeit ihres Landes – das mußte man ihnen zuerst einmal vermitteln. Davon mußte man sie zuerst einmal überzeugen. Denn es handelte sich um einen Nomadenstamm, und die hatten bereits eine Lösung dafür. Jedesmal, wenn der Boden sich eben nicht erhielt, dann zog man weiter. Und die erkannten nicht, daß ihnen das Land ausging in Afrika, in das sie weiterziehen hätten können. Das mußte ihnen also beigebracht werden. Aber es konnte ihnen nicht beigebracht werden, weil sie aus der Kommunikation

heraus waren. Man mußte also den Zustand da bearbeiten und wiederum die Kommunikation bearbeiten und demgegenüber wieder den Zustand bearbeiten und wiederum die Kommunikation, und dann ganz plötzlich erreichte man da etwas, und die waren imstande, das Programm dann voran zu bringen.

Doch es war im Grunde ein Zustand. Der Zustand war nicht gesehen worden, angeschaut worden, angezeigt, gefühlt, erlebt worden. Doch auf dieser Stufe, da mußte es gewissermaßen durch Osmose stattfinden, also langsam und stufenweise einsickernd, indem man immer wieder Druck dahinter setzt. Seht Ihr, diese Leute haben nicht viel Kommunikation. Das ist es, was Genie erfordert. Man hat da nicht viel Kommunikation, man hat nicht viel Wahrnehmung, die an der Sache beteiligt war. Und doch muß man irgendwie da durchkommen. Das ist das Problem, vor dem man steht. Auf irgendeine Weise muß man zu dem Typen durchdringen und ihm vermitteln, daß saubere Hemden wünschenswert sind. Folgt Ihr mir da?

Nun, es ist sehr ulkig und sehr, sehr amüsant, wenn man es mal genau betrachtet, die Scientology mit einer Schachtel Waschmittel zu vergleichen. Doch da kann ich Euch was sagen, wenn Ihr versuchen würdet, den Koh-i-Noor-Diamanten zu verkaufen, das ist einer der größten Diamanten, der aus Indien stammt und heute im englischen Kronschatz ist, wenn Ihr versuchen würdet, den Koh-i-Noor-Diamanten zu verkaufen, solltet Ihr Euch auf jeden Fall lieber in die Handelszentren begeben und herausfinden, wie solche Dinger geliefert werden. Ihr müßtet genau wissen, wie man denn nun daran herangehen würde, irgendetwas von dieser Art zu verkaufen, nicht wahr. Wie würde man etwas verbreiten, wie würde man irgendetwas handhaben. Man müßte sich zusammenreimen, was die Linien, die Kommunikationslinien dafür wären. Nicht auf den Handelsplätzen, aber einfach, was bei den Menschen vorhanden ist. Ihr müßtet da ganz realistisch sein, andernfalls säßet Ihr auf einer kleinen Insel, vollkommen abgetrennt vom Rest des Daseins. Ein überhaupt nicht wünschenswerter Zustand.

Wieviele Auditoren sitzen jetzt gerade auf der Welt herum, auf kleinen Inseln, total eingeschlossen und verbarrikadiert gegen die Welt, auf die eine oder andere Weise, weil sie nicht imstande sind, zu kommunizieren. Versteht Ihr, man braucht nichts weiter zu machen, als denen zu zeigen, auf welche Weise sie dem Wog oder irgend jemandem sonst anzeigen können, daß ein Zustand sauberer Hemden wünschenswert ist, seht Ihr. Wie man denen das zeigen kann, und dann zeigt Ihr ihm die Organisationstafel, bringt das in Zusammenhang mit sauberen Hemden. "Hey aha", und der Auditor sagt: "He hey" und dann wartet mal bloß. Jemand wird zu Euch angelaufen kommen, um Euch zu sagen: "Mir ist gerade ein ganz irrsinniger Gedanke gekommen. Weißt Du, was ich gerade herausgefunden habe? Wenn man mit Leuten redet, so macht das einen Unterschied." Toll, eine Erkenntnis mit 4 Sternen, und jetzt werdet Ihr wissen, was Ihr da zu auditieren versucht habt, versteht Ihr?

Es ist sogar noch schlimmer. Ich werde Euch ganz rasch noch mehr darüber sagen. Aber das hier sind jedenfalls die Abteilungen. Dies sind die 6 Abteilungen, und diese 6 Abteilungen reimen sich nun auf diese Weise und in dieser Aufstellung zusammen. Wenn Ihr zwei dieser Tätigkeitsbereiche miteinander kreuzt, wenn Ihr Kommunikation und Verbreitung miteinander gekreuzt habt, dann kann ich Euch versichern, daß Eure Verbreitung, die hinausgeschickt werden soll, Eure Kommunikation, die hereinkommen soll, blockieren wird. Wenn Ihr Eure ganzen hinausgehenden großen Postsendungen z.B. nur auf Euren Org-Mitteilungszettel-Linien laufen lassen würdet, dann würdet Ihr von niemandem irgendetwas

zu hören bekommen. Eure Verbreitungsarbeit wäre also vergeblich gewesen. Wenn es nun um Organisation geht, und wenn da nicht jemand vorhanden ist, der die Organisation finanziell aufrechterhält, MEST-mäßig, Eure Gebäude und dergleichen, dann werdet Ihr in Schwierigkeiten sein, das steht fest, denn es wird überhaupt keinen Platz geben, wo man sich hinsetzen kann. Nun, das macht wohl einem OT keine Sorgen, aber diese Organisation enthält an ihrer linken Seite, am linken Ende dort, auch neue Leute, und die setzen sich gern hin.

Nun, wenn Ihr nichts produziert, und wenn keine Aktivität bei dieser Sache vor sich geht, dann gelangt Ihr schließlich nie zu irgend etwas, das Ihr verteilen könntet, das ist offensichtlich. Aber wenn Ihr hier davor die Qualifizierungen nicht untersucht, von dem was Ihr vertreibt, dann werdet Ihr ebenfalls nicht zu einem Vertrieb gelangen. Doch die eigentümliche Sache daran ist, jedesmal wenn Ihr es zulaßt, daß eine Person, die Studenten ausbildet, die Studenten auch prüft, dann läuft etwas schief. Eine der ältesten Policies, die wir haben. Wir können also diese zwei Abteilungen nicht miteinander kreuzen.

Und wiederum, nehmen wir an, da haben wir einen Typen, der eine totale Kreuzung des Technischen und der Vertriebsabteilung darstellt. Und die Vertriebsabteilung stellte das ganze Produkt her. Ich glaube nicht, daß die irgendetwas vertreiben würden. Außerdem, wenn dieser Typ da nicht wirklich eine Vertriebsabteilung wäre, so würde er das Produkt verändern. Tatsächlich muß er also hier drüben dieses Produkt genau so bewahren, wie es ist. Das ist das, was er vertreibt. Das ist das, was vom Fließband herunterkommt, und das ist es, was er vertreibt, seht Ihr. Das ist es also, was standardgemäß gehalten werden muß. Und wir brauchen eine Vertriebsaktion.

Nun könntet Ihr bemerkenswerterweise, wenn Ihr diese Sache von A bis Z versteht, wahrscheinlich bei Gestetner oder bei Standard Oil[7] oder so reingehen und anfangen, dies irgendeiner Führungskraft dort zu erklären, und dann gäbe es weitere Führungskräfte und dann Direktoren und Generaldirektoren, und Ihr würdet da 18 Reihen tief in den obersten Chefs von diesen Leuten drin stehen, ehe Ihr es Euch versehen habt, denn diese Leute würden sich diese Sachen angucken und sagen: "Oh mein Gott, aber ja, natürlich, ach je, na klar, oh ja natürlich. Ja nun, was soll denn dieses ganze ah ja natürlich? Tja."

Ihr könnt Euer eigenes Leben auf diese Organisationstafel setzen. Ihr könnt Euer eigenes Leben hernehmen, dies ist nicht eine vollständig abgeschlossene Organisationstafel, aber Ihr könnt Euer eigenes Leben hernehmen und Ihr könnt herausfinden, Ihr ganz persönlich, welche von Euren Abteilungen fehlt. Ist es Eure Verbreitungsabteilung? Nun, worauf läuft Verbreitung bei Euch hinaus? Ich weiß das nicht, aber Ihr könnt das uminterpretieren, so daß es auf Eure eigenen Aktionen paßt. Oder Eure Organisationsabteilung? Vielleicht fehlt die, nicht wahr. Vielleicht ist alles chaotisch, oder vielleicht fehlt Euch Eure technische Abteilung, Eure Dienstleistung oder Aktion oder Produktion oder das, was Ihr produziert. Vielleicht stellt Ihr nichts her, vielleicht erzeugt Ihr nichts. Vielleicht vertreibt Ihr nichts, was Ihr hergestellt habt, seht Ihr das? Eure Produktionsabteilung, das ist etwa das gleiche wie hier das Technische, die technische Abteilung, das ist einfach eine entsprechende Anpassung an die Scientology Organisation, seht Ihr, aber das ist Aktivität. Nun, Euer nächster Punkt hier drü-

[7] Anm. d. Übs.: Gestetner ist eine internationale Firma, die Druckmaschinen aller Art herstellt, und Standard Oil ist der größte Erdölkonzern der Erde mit Sitz in New York.

ben, vielleicht qualifiziert Ihr nicht das, was Ihr macht, vielleicht nehmt Ihr das Ding nicht mal hoch, wenn Ihr es gemacht habt, wenn es da so vom Fließband kommt, und hört Euch das an, sagt ah ja es klingelt, das Ding ist gut, nicht wahr, das hier klingelt, das ist ein Gutes. Vielleicht qualifiziert Ihr nicht, was Ihr macht. Vielleicht kommt es einfach so vom Fließband und Ihr sagt einfach, das klingelt und es klingelt aber gar nicht. Und Ihr habt nirgendwo einen Ort, wo Ihr es hintun könnt. Ihr endet damit, daß Ihr nichts anderes am Leibe tragt als lauter wertlose Dinge, die nicht klingeln. Und dann, nachdem man ein Produkt hat, wißt Ihr, daß manche Leute das Produkt dann nicht vertreiben, nicht wahr, die lassen es einfach da so liegen.

Wenn Ihr mal jemanden sehen wollt, der richtig schön alles vollgestapelt hat, nun, es ist jemand, dessen Vertriebsabteilung fehlt oder mangelt, und es ist ziemlich katastrophal. Nun möchte ich das bloß nochmal ganz schnell durchgehen, und wahrscheinlich ist das eigentlich Stoff für mehrere Vorträge.

Wir sind da bis "Zwecke" gekommen, und das war die Stufe 6. Aber der Rest dieser Anordnung hier, ich will das mal ganz schnell vorlesen eben, da ist die Unterabteilung für Organisation, die kümmert sich um Finanzplanung, sie kümmert sich um Unterlagen und dergleichen und Bilanzaufstellungen und Aufzeichnungen, Inventare und all das. Und dann hat man die Unterabteilung für Finanzen, unsere alte Unterabteilung für Buchhaltung. Was ist denn das nun, Unterabteilung für Organisation. Schauen wir da noch mal erst drauf. Nun, welchen Teil des Daseins umfaßt sie. Tja, sie umfaßt natürlich Richtung. Nachdem man die Zwecke komplett erledigt hat, Junge, was kann man da Richtung haben. Dies ist interessant, nicht wahr, und dann, wenn wir die Richtung haben, wenn dafür gesorgt ist, nun ja, Richtung, in irgendeine Richtung zu gehen, das fordert Energie. Oder es schafft Energie, und somit ist Energie die Unterabteilung für Finanzen in einer Organisation hier. Und dann, das Ulkige an der Sache ist; wißt Ihr, daß Ihr Energie auf einen Körper zur Anwendung bringen müßt, um den Körper dazu zu bringen, an etwas zu arbeiten oder etwas zu bearbeiten, damit Ihr Aktivität kriegt. Auf irgendeine Weise müßt Ihr Eure Energie auf etwas anwenden.

Der Körper der Organisation ist also die Unterabteilung für Material. Elementar. Doch diese Unterabteilung betreut die ganzen Gebäude und Grundstücke und repariert sie und säubert sie und kümmert sich um die Dinge. Und natürlich ist das Personal, als Körper betrachtet, Material, nicht als Thetan, aber als Körper betrachtet, sind die Leute Material. Also muß man sie ernähren und unterbringen und verschiedene Sachen dieser Art machen.

Dann gibt es hier einen fehlenden Punkt, der eingezeichnet werden muß, und das ist Einschätzung. Und wißt Ihr, daß jeder, der sich mit einer Aktivität befaßt, was der nächste Schritt ist, Aktivität, ohne eine Einschätzung zu haben, es aber fürchterlich schwer hat? Habt Ihr je versucht, Euch mit einer Aktivität zu befassen, ohne es entsprechend einzuschätzen? Versucht es bloß mal. Greift nach Türgriffen, die nicht da sind, tretet auf Treppenabsätze, die einen Schritt höher liegen als Ihr gedacht habt – Ihr würdet es schon sehr bald fürchterlich schwer haben. Man muß hier also haben: Körper, Einschätzung, Aktivität. Und indem wir da Körper, Einschätzung, Aktivität und Produktion kriegen, erreichen wir ein Resultat. Ihr gelangt auf diese Weise nicht zu einem Produkt, mit anderen Worten, nachdem der Körper gehandelt hat, nachdem Ihr die Einschätzung vorgenommen habt und der Körper gehandelt hat, was kriegt Ihr dann? Ihr werdet ein Resultat kriegen. Warum werdet Ihr ein Resultat kriegen,

warum kriegt Ihr da noch nicht ein Produkt? Nun, das ist der Fehler, den die Leute machen. Sie glauben, sie würden ein Produkt kriegen. Sie kriegen in diesem Stadium noch nicht ein Produkt, sondern sie kriegen ein Resultat, versteht Ihr. Hier haben sie also Ihr Resultat.

Und jetzt brauchen wir, und dieser Titel hier läßt sich natürlich auch anders verstehen, wir haben da Vervollkommnung oder Korrektur. Man könnte es so oder so nennen, aber Korrektur ist doch nicht ganz das, was wir meinen, wir haben tatsächlich an diesem Punkt Überprüfung.[8] Wir müssen dieses Ding überprüfen, und nachdem wir mit dem Überprüfen davon fertig sind, nachdem wir das gemacht haben, dann haben wir ein Produkt. Jetzt haben wir ein Produkt. Nun, was machen wir mit einem Produkt? Tja wißt Ihr, wir könnten ein Produkt haben, ohne irgend etwas damit zu machen, wie ich schon zuvor gesagt habe.

Wir müssen also das Produkt loswerden. Wir müssen es absetzen. Wir müssen es also "klären", und das ist das verrückteste Wortspiel[9], welches sich auf dieser Tafel befindet, denn klären, natürlich gehört clear eigentlich da unten hin, und das hier ist OT, doch wir müssen es dort haben, denn jene Aktion ist eine Fallaktion, und an diesem Punkt hier, da solltet Ihr lieber anfangen, jemand anders clear zu machen, jemand anders zu klären, und das ist es, was die ganze Sache noch einmal von vorn startet.

Es ist also eine sich selbst fütternde, im Kreise reihum gehende Maschine. Nicht eine Maschinerie, die einfach platt wäre – folgt Ihr mir da? Wir haben somit unser FSM-System, Außendienst-Mitarbeiter-System usw. Im Klären des Produktes, also indem wir das Produkt loswerden, kriegen wir also mehr Leute, die wir klären können. Das ist also natürlich die Unterabteilung für Clearing. Nun, jede Funktion, die wir je gehabt haben, paßt in diese Struktur ziemlich schön hinein. Wir können sie nahezu mit größter Leichtigkeit da reinsetzen. Es kann noch mehr hierzu gesagt werden, es kann präziser niedergeschrieben werden. Man wird es wahrscheinlich für eine lange Zeit studieren können.

Das Bemerkenswerte an der Sache ist, Ihr könnt diese Stufe hernehmen, dieses, was wir hier haben, Zustände, Kommunikation, Wahrnehmung, Orientierung, Verständnisse, Zweck, Richtung, Energie, Körper, Aktivität, Produktion, Resultat, Überprüfung, Produkt, Clearing – dieser letzte Punkt da führt nach draußen – Ihr könnt das hernehmen, und Ihr könnt analysieren, ob Ihr gut zurechtkommt oder schlecht zurechtkommt. Ihr könnt das hernehmen und Ihr könnt sagen, wo, an welchem Punkt, scheitern meine Aktivitäten, wo klappen meine Aktivitäten zusammen. Ihr nehmt einfach diese her, und Ihr werdet einen Punkt entdecken, und Ihr werdet darüber sehr zufrieden sein bis zum nächsten Tag, wo Ihr nämlich herausfindet, daß Ihr einem anderen Punkt gar keine Beachtung geschenkt hattet. Und das nächste, das Ihr bemerken werdet, ist auch schon, daß Ihr damit eine komplette Analyse für das Leben gemacht habt, das Ihr führt – diese Analyse wurde Euch hierdurch ermöglicht, durch diese Tafel. Für das Leben, das Ihr führt und für das, was Ihr tut.

Und wenn Ihr einen Posten ausfüllt, oder etwas derartiges, seht Ihr, dies würde Euch Euer Leben in Ordnung bringen und sogar auch das Leben auf einer Arbeitsstelle. Doch wenn

---

[8] Anm. d. Übs.: engl. review

[9] Anm. d. Übs.: engl. "to clear something" heißt nicht nur etwas klären, sondern auch etwas loswerden, auch im Sinne von "etwas (z.B. Waren) ausladen.

Ihr einen Posten ausfüllt, so müßt Ihr, so eigentümlich das klingt, hier die Unterabteilungsfunktionen haben. Ihr als ein Individuum müßtet jede einzelne von den Unterabteilungsfunktionen der Reihe nach haben, damit sie da in Gang kommen. Die Zahl also hierfür ist 6/16. – Es gibt 6 Abteilungen, es gibt 16 Unterabteilungen, und jede einzelne Unterabteilung enthält dann also grundsätzlich 6 Sektionen mit 16 Untersektionen, und jede einzelne davon kann jetzt 6 Abteilungen mit 16 Unterabteilungen haben. Aber es spielt keine Rolle, ob Ihr einen Mitarbeiter, eine Unterabteilung, eine Sektion, eine Abteilung da habt oder eine kleine Einheit die hinausgeschickt wird, um sich um das Swami-Balsami Hospital zu kümmern, welches der medizinische Berufsstand gerade aufgegeben hat. Da liegen noch immer Stethoskope und abgerolltes Verbandmaterial herum von der Schlacht, die dort ausgefochten worden ist, und die haben also kapituliert und Ihr schickt nun eine kleine Einheit los, die dieses Gebäude übernehmen soll. Ihr werdet gerade soeben damit davon kommen können, wenn Ihr jemanden von den Abteilungen 1 und 2, eine weitere Person von Abteilung 4 und eine weitere Person von Abteilung 5 und 6 hinausschickt. Und sie werden in Kürze schon, sehr bald schon sich blockieren, doch Ihr könntet gerade soeben damit davonkommen. Es ist eine gute Methode, erst einmal vorübergehend, die aber manchmal hinhaut und manchmal nicht.

Doch das Eigentümliche daran ist, um den Laden wirklich zu halten und wirklich die Stellung dort zu halten, werdet Ihr Abteilung 1, Abteilung 2, Abteilung 3, Abteilung 4, Abteilung 5 und Abteilung 6 dort vertreten haben müssen. Ihr werdet sehen, wie das funktioniert. Doch wenn Ihr diesen Laden über eine längere Zeitspanne halten wollt und wenn Ihr da wirklich eine Angelegenheit haben wollt, die weiterläuft, dann werdet Ihr die entsprechenden Unterabteilungen unter diesen Abteilungen haben müssen, andernfalls werdet Ihr anfangen durchzudrehen. Und wenn Ihr es dann für lange Zeit weiter halten wollt und wenn es expandieren soll, nun, dann werdet Ihr um Himmelswillen die 6 Untersektionen unter jeder Unterabteilung brauchen. Und dann, wenn Ihr da jetzt wirklich voll aufs Ganze gehen wollt, dann braucht Ihr auch noch einmal den Faktor 16 darunter, den müßt Ihr hinzufügen, mit anderen Worten, die ganze Tafel läuft über kreuz und über quer. Es ist immer die gleiche Tafel, sie expandiert immer in der genau der gleichen Richtung, und Ihr habt tatsächlich 6 Abteilungshats, Ihr habt 6 Abteilungshats, und jeder Abteilungshat weiß sämtliche Unterabteilungshats.

Ihr könnt jedermann hierin trainieren. Und Ihr könnt Leute mit einem kleinen bißchen Wissen über die anderen Abteilungen und sehr viel Wissen über ihre eigene jeweilige Abteilung trainieren. Damit haben wir lediglich 6 Hüte, natürlich mit einem allgemeinen Mitarbeiterhut, und das ist die Organisation, die uns vorantragen wird. Nun werdet Ihr sagen, es sei nicht herausgegeben worden.

Nun ja, es ist herausgegeben worden, wir arbeiten daran nun 15 Jahre, und wir hatten einen großen Spaß dabei, dieses Ding zusammenzustellen, und wir wissen mehr über Organisation, als man sich so ohne weiteres vorstellen kann. Wir haben praktisch jede Form, die dem Menschen bekannt ist, ausprobiert, und indem wir dieses Ding nun zusammengesetzt haben, da sind plötzlich Wege, wie wir uns festgefahren haben, und Fehler, die wir gemacht haben, die sind plötzlich in Sicht gekommen. Es hat sich plötzlich herausgestellt dabei, wieso wir nun genau diese Fehler gemacht haben und warum wir uns da festgefahren haben. Dies wird nun noch ordentlich zusammengesetzt werden und wird herausgegeben werden als eine wirkliche Organisationstafel. Schon in allernächster Zukunft.

Und wir bringen das folgendermaßen heraus: Es wird Klassen von Orgs dabei geben. Wir sagen, es gibt 2 Verwaltungsmitglieder für jedes technische Mitglied einer Organisation, und so groß kann die Organisation sein. Ihr könnt zwei Verwaltungsleute einsetzen für jede Tech-Person (Produktions-Person) in der Belegschaft, die Ihr einstellt. Und wenn Ihr damit einfach fortfahrt, dann werdet Ihr sehen, das geht rauf, und wenn Ihr soundsoviel Mitarbeiter habt, habt Ihr eine bestimmte Klasse der Organisation. Aber was Ihr dann macht, ist, Ihr sagt einfach: "Jeder der unter Dir ist, und jede Funktion die unter Dir ist, ist Dein Verantwortungsbereich, dafür bist Du verantwortlich." Ihr sagt nicht, es gäbe fehlende Hüte in dieser Organisation, sondern wir sagen, daß jeder Hut, der unter einem ist, zu dem Bereich gehört, für den man verantwortlich ist. Man ist für jeden Hut unter sich verantwortlich. Für jeden leeren Hut, wo kein Mitarbeiter ist, den man unter sich hat, ist man verantwortlich und dies gilt zu jedem beliebigen Zeitpunkt. Es wird also keine Rolle spielen, wie groß die Tafel würde. Man hat jeden Hut unter sich, ist für jeden Hut verantwortlich, den man unter sich hat.

Wir haben nur einen HCO-Sekretär, und dieser HCO-Sekretär hat 3 Unterabteilungen unter sich. Und weiß Gott um wieviele andere Sachen er sich noch kümmern muß. Und Ihr sagt nun also: "Siehst Du all diese anderen Funktionen da, die gehören zu Dir." Dieser HCO Sekretär wird sich schließlich jemanden besorgen, der eine von diesen Funktionen ausfüllen wird, und die Funktionen, die dann darunter fallen, unter diese Person, und die Funktionen, die darunter liegen. Es ist also sehr einfach, sich auszuarbeiten, wer und was wo ist, und dies ist eine funktionelle Tafel und sie entfaltet sich kreuz und quer weiter, und sie sollte ziemlich reibungslos in der Praxis funktionieren. Sie wird hier übrigens ausgehängt werden innerhalb von etwa 30 Tagen in den meisten Organisationen, aber Ihr werdet tatsächlich zu sehen bekommen, wie die Öffentlichkeit einen Blick darauf wirft.

Und ich kann Euch diese Organisationstafel ans Herz legen. Darf ich sie Euch empfehlen? Untersucht doch mal diese 16 Bedeutungen für die jeweiligen Unterabteilungen im Hinblick auf Euer eigenes Leben, und untersucht die 16 Unterabteilungen im Hinblick darauf, was Ihr im Leben tut und ich denke, dann seid Ihr bereit für eine Menge Erkenntnisse. Nun werdet Ihr sagen, was geschieht oberhalb von Clear? Tja, tatsächlich ist es so, ein OT durchläuft all diese oberen Stadien da.

Herzlichen Dank.

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 4. JANUAR 1966
Ausgabe III

(Revidiert die HCO PLs vom 8. Apr. 58 und 13. Dez. 62.)[10]

Gen. Non Remimeo

KOMMUNIKATIONSSYSTEM VON SCIENTOLOGY ORGANISATIONEN: MITTEILUNGSZETTEL

Ein organisationsinterner Mitteilungszettel ist eine einfache Sache. Sie können, wenn Sie wollen, ein Exemplar behalten, aber nur ein Exemplar (das Original) geht weg und kommt zurück.

Wenn Sie einen Mitteilungszettel schreiben, adressieren Sie ihn an den ***Posten*** – **nicht** an die Person. (Wenn eine Person den Posten wechselt oder weggeht, wird der neue Posteninhaber den Mitteilungszettel erhalten, wenn er an den Posten adressiert ist; aber wenn Sie ihn an die Person adressieren, dann wird er vielleicht nicht empfangen und erledigt, wenn die Person weggeht.)

Setzen Sie einen Mitteilungszettel wie folgt auf: (als Information oder Ratschlag) Beispiel:

Mimeograph-Beauftragter (Datum) _____

Versorgungsbeauftragter

Lieber _____,

Dein Auftrag vom … (Mitteilung).

(Grußformel)

Unterschrift: _____

[10] Beide der hier erwähnten Richtlinienbriefe wurden seither aufgehoben.

oder als ein Anfrage oder Befehl:

Postsachbearbeiter (Datum) _____

via Dir. für Komm.

HCO-Gebietssekretär

Lieber _____,

Bitte sorge dafür, daß … (Befehl oder Anfrage).

(Grußformel)

Unterschrift: _____

Diese Form wird benutzt, so daß ein Pfeil gezogen werden kann, der auf den Posten weist, an den der Mitteilungszettel zurückgehen soll, wenn er zum Zurückschicken bereit ist. Das beseitigt die Notwendigkeit, es zu schreiben. Wenn dies eine Mitteilung ist, die in Ihren Hutordner gehen sollte, legen Sie sie entweder in Ihren Hutordner und bestätigen Sie den Absender oder schreiben Sie sie für Ihren Hutordner ab, und schicken das Original an den Absender zurück. Wenn der Mitteilungszettel von einem Untergebenen zu Ihnen kommt, bestehen Sie immer darauf, daß der Untergebene mit "das ist in Ordnung" attestiert hat. Wenn Sie den Mitteilungszettel dann wieder weiterschicken wollen, müssen auch Sie mit "das ist in Ordnung" attestieren und ihn weiterschicken. Wenn es nicht in Ordnung ist, schicken Sie den Mitteilungszettel an den Urheber zurück, wobei Sie kurz angeben, warum es nicht in Ordnung ist.

Der Empfänger erledigt den Mitteilungszettel und *behält* ihn, bis er vollständig erledigt worden ist. Wenn es sich um eine Angelegenheit handelt, die Tage oder Wochen in Anspruch nimmt, können Sie dem Absender einen Mitteilungszettel schicken und erklären, daß man sich um das und das kümmert und zu erwarten ist, daß es innerhalb einer bestimmten Zeit fertig sein wird – aber behalten Sie den ursprünglichen Mitteilungszettel, bis die Arbeit erledigt ist; dann schicken Sie ihn mit dem Vermerk "**Erledigt**" an den Absender zurück. Schicken Sie nicht das Original mit der Bemerkung "Ist in Arbeit" zurück. Originale werden nur mit "**Erledigt**" oder "Kann nicht erledigt werden" zurückgeschickt. Sonst bleibt die Kommunikation unvollständig.

Wenn Sie auf einen Mitteilungszettel antworten, schreiben Sie das Datum der Mitteilung auf. Mitteilungszettel werden handgeschrieben. Führungskräfte – Führungssekretäre

ausgenommen – sollten ihre Mitteilungszettel nicht von einer Sekretärin tippen lassen, außer der Mitteilungszettel ist sehr umfangreich.

FARBERKENNUNGSSYSTEM FÜR MITTEILUNGSZETTEL UND BRIEFE

Die Kennfarben für Papier für Abteilungen sind wie folgt:

HCO-Abteilung l	–	Gold
HCO-Abteilung 2	–	Hellrosa oder Violett
Abteilung 3	–	Dunkelrosa
Abteilung 4	–	Grün
Abteilung 5	–	Grau
Abteilung 6	–	Kanariengelb oder Gelbbraun
Abteilung 7	–	Blau oder Weiß

Weißes Papier wird auch für Briefe an das Feld, Geschäftshäuser, Protokolle des Verwaltungsrates sowie für Manuskripte und Forschungsnotizen verwendet.

Kopien geschriebener Briefe sind in der Kennfarbe der Abteilung, die den Brief schreibt.

SCHRIFTLICHE ANFRAGEN

Wenn Sie eine Anfrage haben, machen Sie es schriftlich. Gehen Sie nicht zu der Person und erwarten von ihr, daß sie Ihr Ansuchen mit sich im Kopf herumträgt. Mitarbeiter sollen anderen Mitarbeitern weder ihren Körper noch ihren Körper samt Mitteilungszettel präsentieren, außer bei tatsächlichen Konferenzen, die auf ein Minimum beschränkt sind. Wenige Dinge erfordern Konferenzen. Mitteilungszettel besorgen neunundneunzig Prozent der organisatorischen Angelegenheiten.

KÖRBE IM KOMMUNIKATIONSZENTRUM

Das Kommunikationszentrum enthält einen Korb für jeden Mitarbeiter. Jeder Korb hat ein Schildchen mit dem Namen der Person, und unterhalb des Namens steht ihr Posten oder ihre Posten. Jeder ist dafür verantwortlich, seine eigenen Mitteilungszettel zu den richtigen Körben zu bringen und täglich seine eigenen Mitteilungszettel abzuholen. Versäumen Sie es nicht, Ihre Mitteilungszettel mindestens zweimal am Tag abzuholen (einmal am Morgen und einmal am Nachmittag– machen Sie sich Ihren eigenen Zeitplan). Aber lassen Sie nicht zu, daß sich Mitteilungszettel in Ihrem Korb anhäufen.

In größeren Orgs können ein Kommunikationszentrum und separate Abteilungs-Kommunikationszentren eingerichtet werden. Das Kommunikationszentrum würde aus einem Korb für jede Abteilung, sowie einem Korb für L. Ron Hubbard und einem für externe Orgs bestimmten Ausgangskorb bestehen. Jedes Abteilungs-Kommunikationszentrum ist im Arbeitsbereich der Abteilung platziert, mit einem Korb für jeden Mitarbeiter in dieser Abteilung sowie einem Abteilungs-Eingangkorb und einem Abteilungs-Ausgangskorb. Ein HCO-Kurier für Mitteilungszettel wäre dafür verantwortlich, Mitteilungszettel in die Eingangskörbe der Abteilungen zuzustellen, sowie von den Ausgangskörben der Abteilungen in die Körbe im Kommunikationszentrum. Der Sekretär des Sekretärs ist für die Verteilung der Mitteilungszettel vom Eingangskorb der Abteilung zu den Körben der Mitarbeiter verantwortlich.

ORGANISATIONSTAFEL

Halten Sie sich über alle Postenwechsel auf dem Laufenden. Sowie das Org Board verändert wird, werden die Körbe im Kommunikationszentrum verändert. Sie sollten immer wissen, wer welchen Posten besetzt, damit Sie, wenn Sie einen Mitteilungszettel zustellen, immer wissen werden, in wessen Korb er geht. Wenn Sie sich nicht sicher sind, überprüfen Sie das Org Board.

DAS BEANTWORTEN VON KOMMUNIKATIONEN

Bearbeiten Sie Ihre Mitteilungszettel täglich. Lassen Sie sie sich nicht bei Ihnen anhäufen. Wenn jemand Ihnen einen Mitteilungszettel schickt, lassen Sie von sich hören. Bekommen Sie nicht den Ruf: "Ich zögere, soundso einen Mitteilungszettel zu schicken, weil ich nicht weiß, wann ich etwas hören werde oder ob ich jemals etwas hören werde." **Lassen Sie ihre Mitteilungszettel nicht in einer Sackgasse enden**. Wenn Sie zulassen, daß sich Ihre Mitteilungszettel (oder Briefe) auf Ihrem Schreibtisch anhäufen, schneiden Sie tatsächlich die Kommunikationslinien der Organisation ab, und damit Ihren eigenen Gehaltsscheck.

DAS BEANTWORTEN VON BRIEFEN

Sekretäre, die Briefe tippen, sollten immer darauf achten, daß sie den Durchschlag *auf* den eingegangenen Brief heften – verwenden Sie keine Büroklammer. Beim Beantworten von Briefen beantworten Sie die Fragen der Leute. Geben Sie ihnen die Information, die sie erbitten. Verwenden Sie die Methode der Gradientenskala. **Versäumen Sie nicht, ihre Fragen zu beantworten.** Wenn Sie die Antworten nicht wissen, finden Sie sie heraus.

ORIGINIERTE MITTEILUNGSZETTEL

Der Zweck der Sekretärseinheit ist, Antworten auf Briefe zu tippen. Die meisten organisationsinternen Mitteilungszettel können von Hand geschrieben werden: Dies spart die Zeit, sie auf Band aufzunehmen, (wenn Sie sie selber schreiben könnten) und spart die Zeit des

Phonotypisten, um Briefe zu beantworten. Bleiben Sie mit anderen Mitarbeitern und mit den Leuten, die uns schreiben, in Kommunikation. Wenn Sie Ihre Mitteilungszettel nicht korrekt erledigen, dem Absender nicht antworten, so wie ich es vorher erwähnte, kürzen Sie sich Ihren eigenen Gehaltscheck.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ml.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 30. MÄRZ 1966

Revision und Wiederherausgabe des
HCO PL vom 15. Nov. 1958

Remimeo
Alle Mitarbeiterhüte
Staff Status II Checksheet

Alle Abteilungen

DAS DREI-KÖRBE-SYSTEM

Jedem Mitarbeiter wird ein Schreibtisch und ein spezifischer, fester Arbeitsplatz mit drei übereinander stehenden Körben zugewiesen.

Der oberste, mit "**Eingang**" beschriftete Korb sollte jene Dinge enthalten, die noch angeschaut werden müssen.

Der mittlere, mit "**Unerledigtes**" beschriftete Korb soll jene Dinge enthalten, die angesehen wurden, mit denen man sich aber nicht sofort befassen kann.

Der unterste, mit "**Ausgang**" beschriftete Korb soll jene Dinge enthalten, mit denen man sich befaßt hat und die jetzt wieder zur Verteilung auf die Kommunikationslinien oder zur Ablage und so weiter bereit sind.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:lb-r.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 25. OKTOBER 1971
Ausgabe I

Remimeo
Grundlegender Mitarbeiter-Hut

KOMMUNIKATIONSWEITERLEITUNG

Wie man eine ganze Org lahm legt und nichts produziert

Es gibt *drei* Arten der Weiterleitung von Kommunikation. Diese sind:

1. Horizontaler Schnellfluß
2. Befehlskanäle
3. Konferenz

Wenn diese drei Arten nicht unterschieden werden, kann die ganze Org lahm gelegt werden. Mitteilungszettel verbergen die Schreibtische *und* die Führungskräfte. Unabhängig aufgestellte Richtlinien kommen standardgemäßen Programmen in die Quere, und es entsteht Chaos.

HORIZONTALER FAST FLOW

Die normalen Flow-Linien einer Org sind horizontal.

Sie gehen nicht auf dem Org Board hinauf, hinüber und hinunter. Sie gehen von einer Einheit zu einer anderen, seitwärts, ohne über Vorgesetzte zu gehen.

Fast alle Mitteilungszettel sollten sich auf diese Weise voranbewegen.

Es ist Schnellfluß-Kommunikation und unterliegt keiner Inspektion durch Vorgesetzte.

Beispiele:

Der Hutausbildungs-Beauftragte in Unterabteilung 1 richtet direkt einen Mitteilungszettel an den Wortklärer in Unterabt. 13 und erhält direkt seine Antwort.

Der Fallüberwacher in Unterabt. 12 schickt direkt einen Mitteilungszettel an den Versorgungsbeauftragten in Unterabt. 9 und erhält direkt eine Antwort.

Der Tech-Page schickt direkt einen Mitteilungszettel an den Ethik-Officer und erhält direkt eine Antwort.

Nichts von der Kommunikation geht jemals an den Vorgesetzten des Urhebers oder des Empfängers.

Nur, wenn etwas schief geht oder wenn es einen Konflikt gibt, werden Vorgesetzte konsultiert oder stürzen sich auf die Linie.

BEFEHLSKANAL

Befehlskanäle gehen hinauf über Vorgesetzte, hinüber zu einem Vorgesetzen und hinunter zu einem Untergebenen. Oder sie gehen hinauf über alle Vorgesetzten und zurück über alle Vorgesetzten.

Dies wird **aufwärts** benutzt für außergewöhnliche Genehmigungen, Autorisierungen, Informationen, wichtige Tätigkeiten oder Befolgungen. Abwärts wird es für **Anweisungen** benutzt.

KONFERENZ

Dies ist eine Linie, die gewöhnlich von einer Führungskraft zum Vorsitzenden eines leitenden Gremiums hin verläuft, wie zum Beispiel eines Beratenden Komitees, eines Führungskomitees, eines Adjutantenrates (engl. Aides Council) oder einer Kommandierender-Offizier-Konferenz usw.

Sie wird für die Genehmigung von Programmen oder für Gesuche um Richtlinien verwendet.

TABELLE

Horizontal	=	Verwendung für jeden normalen Flow.
Befehlskanal	=	Verwendung für außergewöhnliche Genehmigungen oder Autorisierungen und abwärts für Anweisungen.
Konferenz	=	Verwendung, um Genehmigung für Programme zu erhalten.

DURCHEINANDER

Wenn Sie diese nun durcheinander bringen, erhalten Sie Chaos.

Immer mehr Leute produzieren immer weniger, während sie immer härter arbeiten.

Man erhält sogar etwas, das eine Belastung oder eine Bürokratie oder eine Regierung ist.

Ein solches Durcheinander führt zu massenhaft Bewegung, wobei jedoch nichts erledigt wird. Massenhaft "Arbeit" ist sichtbar, doch die Org wird rätselhafterweise insolvent.

Lassen Sie uns ein Beispiel anschauen:

Die Sektion für Magazin-Layout schickt einen Magazinentwurf, für den sie Genehmigung erhalten möchte, hinauf an den Magazinverantwortlichen, an den Direktor für Werbung, an den Verbreitungssekretär, an den HCO-Führungssekretär, hin zum Sekretär der Abteilung 7, hin zum LRH-Kommunikator, hin zum Terminal für Herausgabegenehmigung – welches ihn genehmigt und auf dem gleichen Weg wieder zurückschickt.

Das dauert vielleicht sechs Tage.

Es ist idiotisch. Warum? Weil eine Sache, die horizontal geschickt werden sollte, auf Befehlskanälen weitergeleitet wird. **Fünf** unnötige Terminale werden darin verstrickt. Werbung wird verzögert.

Die korrekte Weiterleitung ist horizontal: Magazin-Layout an Herausgabegenehmigung. Die korrekte Zeitdauer dafür wären im Normalfall ein paar Stunden, selbst auf normalen Kommunikationslinien.

Beispiel:

Nehmen wir an, wir schickten den PC nach der Sitzung zum Direktor für Prozessing, zum Fallüberwacher, zum Tech-Etablierungsbeauftragten, zum Technischen Sekretär, zum Qualifikationssekretär, zum Direktor für Zertifikate und Auszeichnungen und dann zum Examiner und würden ihn jede Sitzung auf der gleichen Route wieder zurückschicken!

Nichts, aber auch gar nichts, würde in Tech oder der Qualifikationsabteilung erledigt werden, wenn man eine solche Weiterleitung hätte! Aber mit Sicherheit wären die Leute "beschäftigt".

WARUM

Warum entsteht ein solches Durcheinander?

Führungskräfte werden ängstlich. Sie wollen alles wissen. Also setzen sie sich selbst auf sämtliche Kommunikationslinien.

Kommunikationslinien sind eine lausige Quelle von Daten. Die Führungskraft sollte **Produkte** beobachten, wenn sie Bescheid haben will.

Die Organisierungstafel auf dem neusten Stand, die Untersuchungen der Statistiken des Tages und Inspektionen sind die wirklichen Quellen von Information. Nicht Mitteilungszettel.

Somit kann die Führungskraft, indem sie verlangt, auf den Weiterleitungslinien zu sein, sämtliche Linien blockieren.

Man muß eine gewisse Menge an Vertrauen haben, wenn man mit Menschen umgeht.

Durch direkte Inspektion der Org und ihrer Mitarbeiter findet eine Führungskraft heraus, wer auf Posten ist und wer nicht, wer arbeitet und wer nicht. Indem sie an einem Schreibtisch sitzt und Mitteilungszettel bearbeitet, bleibt die Führungskraft unwissend.

VERKEHRTE RICHTUNG

So manche Org läuft in die verkehrte Richtung, indem sie Kommunikationskanäle falsch verwendet.

Führungskräfte und Mitarbeiter führen Programme durch, ohne irgendeine Konferenz zu befragen, und sie inspizieren jeden Mitteilungszettel und leiten ihn weiter!

Das Programm, das man durchführen will, ist anderen somit unbekannt und kommt all deren Programmen in die Quere. Dennoch ist die Org zur gleichen Zeit wahnsinnig neugierig in Bezug auf Mitteilungszettel!

RATSCHLAG

Wenn die Org massenhaft Mitarbeiter und keine Einnahmen hat, werden die folgenden Zustände vorhanden sein:

A. Das Kommunikationssystem ist nicht so in Anwendung, wie es oben beschrieben wird, sondern ist durcheinander gebracht.

B. Keine Führungskraft geht umher, um zu inspizieren und Leute dazu zu bringen, auf ihren Posten zu arbeiten.

C. Programme, die nicht mit anderen geklärt sind, werden durchgeführt und legen Mitarbeiter lahm, produzieren jedoch wenig.

Mein Ratschlag ist, diese Dinge in Ordnung zu bringen und Produktion zu erhalten.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.bh

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 26. MAI 1959
Ausgabe I

(Auch als HCO PL 10. April 1963 erschienen)

CenOCon
SHSBC-Studenten
Missionen
Feld

WAS EINE FÜHRUNGSKRAFT AUF IHREN LINIEN WÜNSCHT

Es gibt nur vier Dinge, die eine Führungskraft auf ihren hereinkommenden Kommunikationslinien wünscht. Diese sind:

1. Information
2. Ernennungen und Entlassungen von Personal zu ihrer Bearbeitung oder Bestätigung
3. Finanzielle Angelegenheiten
4. Bestätigungen.

Was sie nicht auf ihren Linien wünscht:

1. Forderungen nach Entscheidungen
2. Widerrede und "Kann nicht"
3. Entheta.

Entscheidungen zu fordern weist stets auf Verantwortungslosigkeit hin; Leute wollen, daß die Führungskraft die Fehler begeht; und eine Führungskraft kann Fehler begehen, wenn sie außerhalb ihres Handlungsbereiches mit nicht genug Daten für das korrekte Treffen einer Entscheidung, darum gebeten wird, Entscheidungen zu treffen.

Widerrede ist per Definition eine unnötige Entgegnung auf eine Anweisung. Dies kann ziemlich schlimm werden. Es sind keine Bestätigungen, sondern Kommentare oder Widerlegungen. Beispiel: Die Anweisung "Verkauf die Ziegelsteine" erhält zur Antwort: "Ziegelsteine sind schwer zu verkaufen" oder: "Wir hätten sie gestern verkaufen sollen". Dies ist eine Krankheit, die nur einigen wenigen Mitarbeitern eigen ist. Sie können eine Anweisung nicht direkt empfangen und versuchen, Teil der Kommunikation zu sein und nicht der Empfänger. Dies geht bis zu einem sinnlosen: "Wird gemacht werden" oder: "Ich werde mich darum kümmern", wenn die Führungskraft bloß wissen möchte, ob es erledigt ist. Mitteilungszettel oder Anweisungen werden in den meisten Fällen solange aufgehoben, bis sie abgeschlossen sind. Wir nehmen an, daß sie angekommen sind, oder verlassen uns auf andere Mittel, die besagen, daß sie nicht angekommen sind. Nur wenige Situationen bedürfen der Bestätigung

einer Anweisung über weitreichende Linien hinweg, und sie treten alle nur dann auf, wenn Zweifel darüber besteht, daß der Empfänger da ist.

Wenn es sich um "Kann nicht" handelt, ist es selten so, daß eine Führungskraft das Unmögliche anordnet, und im Allgemeinen berät sie sich mit Leuten, bevor sie eine Anweisung herausgibt. Ein ständiges "Kann nicht erledigt werden" bedeutet "Ich will nicht". Ich habe das anhand langer Erfahrung gelernt. Person A auf einem Posten, die stets "Kann nicht" sagte, ausgewechselt gegen Person B, die die gleichen Anweisungen erhält, zeigte mir, daß die Arbeit erledigt werden *konnte*, da B auf demselben Posten, dieselben Anweisungen erhaltend, niemals "Kann nicht" sagte und die Arbeit tatsächlich erledigt wurde.

Entheta bedeutet ausgeschmückte Berichte. Daten sind Daten. Sie sind keine Meinungen. Daten, nicht Entheta, führen zu Aktion. Das Einzige, was Entheta bewirkt, ist ein Abschneiden von Linien.

Die Linien einer Führungskraft zu verstopfen ist eine ernste Angelegenheit. Das Ergebnis ist eine abgeschnittene Linie. Wenn Mitarbeiter die Linie zu einer Führungskraft verstopfen, schaffen sie einen Engpaß. Die Zeit und Geduld einer Führungskraft zu verschlingen zerstört Harmonie, Verbreitung und Einnahmen.

Für Bagatellentscheidungen von einer Führungskraft abzuhängen verstopft ganz gewiß Linien und kostet Entlohnungseinheiten.

Die Rolle einer Führungskraft besteht darin, zu planen, Aktionen durchzuführen und Aktivitäten zu koordinieren.

Um dies zu erledigen, sorgt sie dafür, daß Leute ihre Arbeit erledigen, und legt die allgemeine Vorgehensweise fest. Nur eine Führungskraft kann Linien ziehen, Aktionen koordinieren und die Stockungen auflösen, die Dinge behindern. Für eine Führungskraft ist es töricht, für Leute Entscheidungen zu treffen, die nur auf den Bereich *eines* Postens anwendbar sind.

WIE DIE LINIEN EINER FÜHRUNGSKRAFT AUSSEHEN SOLLTEN

Information:

Wenn ein Organisationsmitglied etwas Wichtiges unternimmt, sollte es die Führungskraft nach der Tatsache stets informieren. Es ist völlig in Ordnung, Maßnahmen im Rahmen seines Organisationszweckes zu ergreifen. Es ist nicht in Ordnung, dies geheim zu halten.

1. Tun Sie es.
2. Teilen Sie es den richtigen Leuten und der Führungskraft durch angemessene Kommunikation in der für die Sache notwendigen Geschwindigkeit mit.

Ebenso sollte eine Führungskraft Leuten ihre Ziele und Pläne mitteilen und wenn sie etwas unternimmt, das für andere irgendwie von Belang ist, sollte sie dies sagen. Der Kapitän,

der der Mannschaft mitteilt, wie die Aktion verlauft, schont eine Menge Nerven und spart viel unnötige Bewegung.

Ernennungen und Entlassungen:

Unbedeutendere Einstellungen und Hinausschmisse durch ermächtigte Personen in einer Unterabteilung sollten stets bestätigt werden, zumindest nachdem sie geschehen sind. Wichtigere Ernennungen und Entlassungen von Schlüsselpersonal müssen von einer höheren Führungskraft genehmigt werden, bevor sie erfolgen, und Maßnahmen dürfen nur aufgrund der Autorität der höheren Führungskraft erfolgen.

Zum Beispiel ist es eine Aktion des Vorstands, einen Assoziationssekretär oder Organisationssekretär zu ernennen, zu versetzen oder zu entlassen. Es ist eine Aktion des Leitenden Direktors, Leiter von Unterabteilungen zu ernennen oder zu entlassen, und dann nur auf Empfehlung eines Assoziationssekretärs oder Organisationssekretärs hin. Es ist eine Aktion des Assoziationssekretärs oder Organisationssekretärs, Stellvertreter oder Sektionsleiter zu ernennen, zu versetzen oder zu entlassen. Es ist eine Aktion des Leiters von Unterabteilungen, andere Mitarbeiter zu ernennen oder zu entlassen, aber immer – in jedem Fall – mit Genehmigung des nächsthöheren Vorgesetzten und Infos bis ganz nach oben.

Finanzielle Angelegenheiten:

Zusammenhängende Finanzinformation wie in Protokollen des Beratenden Komitees sowie die Genehmigung von Änderungen und Ausgaben von Kapital sind Sache einer Führungskraft. Meine eigene Genehmigung ist nur bei größeren Änderungen von Policies oder Ausgaben erforderlich und bei extremen finanziellen Notlagen. Gewöhnliche Finanzplanung und Routineaktionen werden besser vor Ort vom Assoziationssekretär, Organisationssekretär oder dem Direktor für Buchhaltung durchgeführt. Ich brauche in der Tat Finanzinformation. Aber wenn ich Planung und Werbung durchgeführt habe und es Übereinstimmung darüber gegeben hat, geschieht die weitere Handhabung der Finanzen mit meiner Blankovollmacht, außer bei extremen finanziellen Notlagen oder größeren Kapitalauslagen, die eine lokale Angelegenheit sind.

Dies sind die Dinge, die ich auf meinen Linien wünsche. Ich nehme als Lösung Personaländerungen vor, wenn Informationen chronisch zurückgehalten werden, Ernennungen und Entlassungen regelwidrig sind oder wenn eine Organisation beginnt, insolvent zu werden. Wenn Leute ständig verlangen, daß ich die Entscheidungen treffe, die sie treffen sollten, erkenne ich wiederum andere Übel und nehme wiederum Personaländerungen vor.

Wenn wir alle verstehen, was gebraucht wird, können wir es tun. Gut, schauen wir es uns an, tun es und gewinnen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:gl.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 27. DEZEMBER 1963

Vertraulich für:
Kont. Direktoren
Kont. HCO-Sekretäre
Assoz.-/Org-Sekretäre
Gebiets-HCOs

DIE "MAGISCHE KRAFT" GUTEN MANAGEMENTS

(Einige wertvolle Tips, die zwar nicht die Grundüberlegung hinter meinen eigenen Tätigkeiten bilden, die sich jedoch von praktischem Nutzen erweisen werden.)

(Hut-Überprüfung: Bis zur kontinentalen Ebene hinauf sollten HCO-Sekretäre bei Assoz.-/Org-Sekretären eine Hut-Überprüfung auf diesen Richtlinienbrief durchführen und Assoz.-/Org-Sekretäre sollten bei HCO-Sekretären eine Hut-Überprüfung darauf durchführen.)

Das einzige tatsächliche Kriterium, anhand dessen die Managementfertigkeit einer jeglichen im Management tätigen Person in dieser Gesellschaft und bei uns eingeschätzt wird, ist Finanzkraft und Solvenz.

Das bedeutet nicht, daß die Scientology davon besessen ist, Geld zu verdienen. Doch mit Geld kann man tatsächlich viele Dinge kaufen, die Organisationen und Mitarbeiter brauchen; und durch eine Armut preisende Propaganda ist das "Geldverdienen" in Verruf geraten. Tatsächlich ist das Armsein die einzige wirkliche Sünde in unserem gegenwärtigen Wirtschaftssystem, sogar in Rußland.

Finanzkraft und Solvenz sind das endgültige Kriterium eines jeden Managers einer Organisation oder eines Bereiches der Scientology, ob groß oder klein. Wenn die Organisation nicht mengenweise Geldmittel einnimmt, wenn die Mitarbeiter keine guten Lohnzahlungen erhalten, wenn kein reichlicher Geldüberschuß vorhanden ist, wenn nicht reichlich Buchbestände auf Lager und bezahlt worden sind, wenn die Begleichung der Tonbandrechnungen nicht auf dem neuesten Stand ist und die 10-Prozent-Zahlungen überfällig und in den Rückstand geraten sind, dann kommt man in der Zentrale natürlicherweise zu der Schlußfolgerung, daß nicht viel gutes Management vonstatten geht. Die Kritik richtet sich allein an die Person, die die Organisation oder ihr HCO leitet; und keine anderen Faktoren oder Erklärungen werden berücksichtigt.

Finanzen sind in dieser Gesellschaft immer noch unser bester Maßstab, und daher benutzen wir sie, um die Kompetenz des Managements zu beurteilen. Leute, die sagen, wir sollten keine Geldmittel haben, wollen nur, daß wir scheitern. Die Daten werden folgendermaßen betrachtet: Die Organisation eines guten Managers ist in hohem Maße solvent; die Organisation eines schlechten Managers ist pleite. Mitarbeiter, Umstände des Gebietes, lokales Durcheinander – diese Dinge werden niemals in Betracht gezogen.

Für Insolvenz gibt es kein Pardon von Seiten der Gesellschaft, und es gibt keinen besseren Maßstab für die Qualität der Arbeit, die ein Manager verrichtet.

Um eine starke Finanzkraft zu haben und solvent zu sein, muß ein Manager lediglich a) etablierten Organisationsmustern folgen, b) dafür sorgen, daß es kompetente Leute im Mitarbeiterstab gibt und diese ihre Arbeit verrichten, c) daß das Erbringen von Dienstleistungen auf sehr persönlicher Basis stattfindet, d) daß nicht illoyale Mitarbeiter und lästige Kletten eine Menge Entheta und Gemecker verbreiten, e) daß man den Geist der Scientology in der Organisation spüren kann, f) daß Leute nicht von der "gefährlichen Umgebung" überrestimuliert werden, g) daß es Mengen von Leuten gibt, die sich durch das Haus bewegen, und h) daß der Ort offensichtlich pro Ron eingestellt und in Übereinstimmung mit seinen Plänen ist. Wenn lediglich diese Dinge gegeben sind, ist der Erfolg sicher. Wird einer beziehungsweise werden mehrere dieser Punkte schlecht durchgeführt oder schlimm vernachlässigt, beginnt sich Mißerfolg einzuschleichen; und sind mehrere dieser Dinge nicht erfüllt, so wird es keine Organisation, geschweige denn einen Manager geben.

Diese Erfolgspunkte bedeuten viele andere Dinge, aber sie bedeuten auch hochgradige Solvenz. Und hochgradige Solvenz ist im Rahmen des gegenwärtigen Wirtschaftssystems der Gesellschaft der Maßstab für Erfolg – egal, wie sozialistisch diese Gesellschaft aussehen mag.

Die entscheidenden Fortschritte auf dem Weg zu hohem Aktivitätsvolumen und Solvenz werden durch die Befolgung dieser wenigen Punkte erreicht:

A. ETABLIERTE ORGANISATIONSMUSTER

Befolgen Sie etablierte Org-Muster. Lösen Sie sie nicht ständig mit neuen Projekten und wilden Ideen auf (und lenken Sie keine Mitarbeiter von ihren Posten ab). Und befolgen Sie sie nicht derart trottelhaft, daß sich bei der Handhabung von Problemen der Organisation niemals Initiative zeigt. Die besten Werbekanäle sind bereits in die Organisationsstruktur eingebaut.

B. WERTEN SIE DEN MITARBEITER-STATUS AUF

Sorgen Sie dafür, daß Leute hauptamtlich für die Org tätig sein wollen, und machen Sie es zu einer angenehmen und erfreulichen Sache, hauptamtlich tätiges Mitglied für die Org zu sein. Greifen Sie erbarmungslos gegen Propaganda durch, die die Personalbeschaffung der Org im Feld beeinträchtigt. Halten Sie fortwährend das korrekte Image hoch, daß die Beleg-

schaft sich aus den besseren Scientologen zusammensetzen, und lassen Sie es sich bewahrheiten. Machen Sie es lohnend, Mitarbeiter zu sein. Sorgen Sie dafür, daß der Status eines Mitarbeiters höher ist als der eines Feld-Scientologen. Mißbilligen Sie die Vorstellung, daß ein Mitarbeiter da ist, um aus Gefälligkeit "einfach nur auszuhelfen". Ein Status als permanenter Mitarbeiter sollte ein begehrter Status und eine dauerhafte Laufbahn sein. Schließlich werden eines Tages wir es sein, die die Dinge leiten. Und auf wen werden wir uns dann verlassen? Auf Mitarbeiter natürlich, die sich in der Vergangenheit bewährt und ihren Wert bewiesen haben. Machen Sie kompetente Leute zu Mitarbeitern, verschaffen Sie ihnen Status, und erhalten Sie sie sich als Mitarbeiter. Lassen Sie sich auf keine kurzlebigen Sachen ein. Sorgen Sie dafür, daß die Leute ihre eigene Arbeit und nicht eine Menge anderer Arbeiten erledigen. Und behandeln Sie sie höflich und mit Respekt.

C. DIENSTLEISTUNGEN

Stellen Sie sicher, daß Dienstleistungen erbracht werden. Die in Ausbildung befindliche Person muß gut und mit Interesse ausgebildet und ihre Probleme im Bereich der Ausbildung müssen in Ordnung gebracht werden. Die Person, die für Prozessing da ist, muß auf der entsprechenden Fallstufe auditiert werden, um einen Gewinn zu haben, und sie muß mit Interesse und auf persönlicher Basis bis zu einem Gewinn auditiert werden. Nehmen Sie den Laden auseinander, wenn nicht ausgebildete Studenten abwandern oder PCs ohne Gewinne aus dem HGC auftauchen. Ignorieren Sie diese niemals. Erbringen Sie gute Dienstleistungen. Geben Sie den Leuten das, wofür sie gekommen sind. Arrangieren Sie eine straffe Zeitplanung für sie und verfolgen Sie ihren Fortschritt aufmerksam. Schauen Sie sich die Studenten und PCs jede Woche an und stellen Sie fest, *wie* sie aussehen; handeln Sie entsprechend.

D. NÖRGLER

Sorgen Sie dafür, daß der Ort frei von Entheta und Gemecker bleibt. Machen Sie reichlich Gebrauch von O/W-Handhabungen. Finden Sie den herumspinnenden Nörgler und greifen Sie energisch durch. Werden Sie mit Leuten, die meckern, nicht nachsichtig. Wenn sie überkritisch sind, haben sie Overts. Wenn sie eine echte Beschwerde hätten, würden sie sich an das Management und nicht jedermann sonst wenden. Diese Leute sind einfach verrückt, und sie verbreiten Unheil. Sie vertreiben alle guten Mitarbeiter und verhindern, daß es neue gibt; dennoch meckern sie weiterhin wie verrückt über Dinge, die sie nicht verstehen und nicht gelesen haben. Da sie gute Mitarbeiter vertreiben, werden Sie es am Schluß, wenn Sie nicht aufpassen, nur noch mit Verrückten zu tun haben. Die Person, die meckert, ist also kein leicht zu nehmendes Problem. Stellen Sie sie erst gar nicht ein; wenn Sie es aber versehentlich doch tun, dann entledigen Sie sich ihrer in der vorgesehenen Probezeit. Füllen Sie eine Organisation nicht mit illoyalen Personen, nur weil Sie Leute haben müssen. Das ist eine schwierige Sache, da mindestens die Hälfte der Leute ringsum nicht in der Lage ist, zu verstehen, was vor sich geht, jedoch sehr wohl in der Lage ist, sich wie verrückt darüber aufzuregen. Die verhindern Arbeit. Es sind lediglich Chaos-Händler. Meckerer, die im Bereich der

Org herumhängen und "eine Wohnung in der Nähe haben, wo alle Studenten hingehen", sollten auditiert oder davongejagt werden.

E. DIE ATMOSPHÄRE EINER ORGANISATION

Der Geist der Scientology ist ein Geist der Hilfe, der Keckheit den Autoritäten gegenüber, die "es besser wissen", der Hoffnung voranzukommen, der einzig mögliche Ausweg aus der Verdammnis dieses Ortes. Er schließt keinen Zweifel und kein "Ich habe eine aufgeschlossene Einstellung" oder Nachsicht mit denjenigen ein, die uns stoppen wollen. Er entspricht einem Flair von neuen Horizonten, einem besseren Leben und einer Einladung, den Schlamassel vertaner Tage der Vergangenheit hinter sich zu lassen. Es ist ein Angebot, neu geboren zu werden. Wenn man die Scientology unterschätzt, herunterspielt und mit Psychologie, Medizin oder Selbstverbesserungsmethoden à la Carnegie[11] auf die gleiche Stufe stellt, dann ist dies Verrat. Millionen von Menschen wird die Tür verschlossen. Unterlassen Sie es, meine Tonbänder abzuspielen, streichen Sie aus Ihrem Gedächtnis, weshalb wir hier sind, gehen Sie mit der Idee in Übereinstimmung, daß wir einfach irgendeine andere Organisation wie Murray’s[12] sind, dann ist es aus mit Ihnen. Die Atmosphäre der Scientology ist bei weitem wichtiger als neue Gebäude und moderne Möbel.

F. DIE GEFÄHRLICHE UMGEBUNG

Halten Sie die Gefahr in der Umgebung niedrig, indem Sie tatsächlich beständige Erfolge gegen sie verbuchen. Erhöhen Sie sie nicht, gemäß Scientology Null. Das tut lediglich der Chaos-Händler. Der Meckerer ist wie besessen damit beschäftigt, eine gefährliche Umgebung an den Mann zu bringen; er versucht, andere in Furcht zu versetzen und ihr Vertrauen in die Scientology zu schmälern, weil sie seinem Wunsch in die Quere kommt, andere in Angst und Schrecken zu versetzen. Erhöhen Sie nicht die Gefahr in der Umgebung des Mitarbeiters, indem Sie Leute plötzlich feuern, Massenentlassungen vornehmen usw. Es ist Aufgabe des Managers, für seine Mitarbeiter Arbeit zum Erledigen zu finden, nicht das Personal zu reduzieren, um es der Arbeit anzupassen. Verwenden Sie Sicherheit des Arbeitsplatzes, Bestätigungen und schöne, stetige Erfolge, um die Gefahr aus der Umgebung zu verringern. Eines Tages wird jede Scientology-Organisation nach dem Zivilrecht ein Zufluchtsort für jeden sein, der sich in ihr aufhält. Werden Sie für den Augenblick damit fertig, indem Sie die Moral hochhalten und gegen die Außenwelt Erfolge verbuchen. Feuern Sie keine permanenten Mitarbeiter und lassen Sie sie auch nicht gehen. Sorgen Sie dafür, daß es mehr Arbeit gibt. Und lachen Sie über diese Angriffe. Das ist ohnehin alles, was solche schwächlichen Angriffe verdienen, ganz gleich, wie viel Lärm sie verursachen. Mitarbeiter, die sich ihrer Arbeit nicht sicher sind, am Stehvermögen der Scientology und der Org Zweifel haben, von tobenden Führungskräften und Bedrohungen eingeschüchtert sind, befinden sich angesichts keiner Arbeit in

[11] **Carnegie**: bezieht sich auf Dale Carnegie, einen amerikanischen Vortragsredner und Verfasser von Büchern über Selbstverbesserung, zwischenmenschliche Beziehungen und das Verkaufswesen.
[12] **Murray's**: ein englischer Herausgeber von Reiseführern und Fahrplänen für Reisende.

Apathie. Eine simple Pauschalentlassung von Leuten kann einen Ort für ein ganzes Jahr lahm legen. Eine einzige bedrohlich wirkende Mitarbeiterversammlung kann die Arbeitsleistung für Wochen reduzieren. Erhöhen Sie die Tonstufe der Mitarbeiter, indem Sie die Sicherheit erhöhen, mit guter Laune, Erfolgen, die ihnen bekannt sind, und stetigen, wenn auch kleinen, Fortschritten gegenüber unseren Gegnern. Und veröffentlichen Sie die Erfolge, so daß man nicht nur durch Gerüchte davon hört. Und setzen Sie den Chaos-Händler vor die Tür – dessen einzige Mission darin besteht, "eine gefährliche, hoffnungslose Umgebung" an den Mann zu bringen.

G. LEUTE IM HAUS

Stellen Sie sicher, daß sich mengenweise Leute durchs Haus bewegen, egal ob sie Geld ausgeben oder nicht. Arbeiten Sie einfach die ganze Zeit daran, mengenweise Leute durchs Haus zu bewegen. Lassen Sie nicht zu, daß Briefregistrare sie durch Androhung hoher Preise vertreiben. Lassen Sie nicht zu, daß die Rezeption alle Welt abweist. Veranstalten Sie öffentliche Abende, Sonntagstees, Tonbandvorführungen, Kongresse und Ko-Audits. Bewegen Sie mengenweise Leute durchs Haus. Instinktiv neigen Leute leider dazu, den Ort ruhig zu halten und den Verkehr zu stoppen. Lassen Sie das nicht zu. Sorgen Sie einfach dafür, daß Leute ständig herein- und hinausströmen, egal wie oder wozu. Wenn Ihre Standard-Werbelinien in Anwendung sind, werden diese ihren Teil an Kurs-, Intensive- und Buchverkäufen einbringen. Die erste Aufgabe des Managers besteht nicht darin, "eine Organisation zu leiten", sondern darin, sicherzustellen, daß sich Personen durchs Haus bewegen, und eine Organisation aufzubauen, die sich um die Leute kümmert, und dann dafür zu sorgen, daß Leute sich weiterhin durchs Haus bewegen, und die Menge an Leuten zu steigern. Alles Weitere wird folgen, sofern die anderen hier angegebenen Punkte erfüllt sind. Sie können jede bevorstehende Krise anhand einer Zählung der Leute voraussagen. Wenn der Publikumsverkehr abfällt, seien Sie auf der Hut! Innerhalb weniger Wochen wird die Gehaltseinheit dahinschwinden.

Die Post im Briefkasten ist ein Maßstab dafür, wie viele Leute Sie im Haus haben werden. Sorgen Sie dafür, daß Mengen von Briefen hinausgehen und daß Sie Mengen von Antworten bekommen. Irgendwelche hinausgehenden Briefe sind besser als gar keine hinausgehenden Briefe. Zu hoher Nachdruck auf Briefqualität ist einfach eine andere Art, eine geringe Menge an Post zu entschuldigen. Es wird als Folge nur wenige Leute im Haus geben. Tun Sie Ihr Möglichstes, um ein hohes Maß an Qualität zu wahren und Fehler zu vermeiden – aber sorgen Sie ja dafür, daß Fluten von Briefen in den Briefkasten gehen.

Bringen Sie Lawinen von Büchern in die Öffentlichkeit (dies ist in der Tat Ihre erste Kontaktierungsmethode) und Sie werden mehr Leute im Haus haben.

Eine Org ist für Scientologen ein Zuhause. Wenn Sie keinen Platz für sie haben, wo sie sich hinsetzen und unterhalten oder die Einkaufstasche abstellen können, werden Sie einer Menge mehr Leute im Haus die Tür verschlossen haben. Dann schleichen Feldauditoren herum und stehlen PCs. Nun gut, hängen Sie ein Schild auf: "Wir sind nicht verantwortlich für

irgendwelche schlechten Ergebnisse von Ko-Auditing oder Prozessing zu reduzierten Beiträgen, das nicht von uns überwacht wurde."

Öffnen Sie die Tür durch Bücher, Post, Veranstaltungen und Interesse, und halten Sie die Tür offen. So werden Sie bald eine Menge Leute im Haus haben. *Dann* versorgen Sie den Fluß. Und halten Sie weiterhin die Kanäle für *neue* Leute offen, egal wie gerammelt voll es bei Ihnen wird.

Keine Organisation war je solvent, ohne Leute im Haus zu haben und Kanäle, um neue Leute ins Haus zu bringen. Wie oder aus welchem Grund auch immer Sie sie hereinbringen, tun Sie es! Konzentrieren Sie sich intensiv auf neuen Publikumsverkehr.

H. EINE HUBBARD SCIENTOLOGY ORG

Dieser letzte Teil ist nicht aus irgendwelchem Stolz oder Selbstgefälligkeit oder als Bemühung um Loyalität hinzugefügt. Viele Beobachter haben beständig die Beobachtung gemacht, daß die Leute aus der Öffentlichkeit schnell wegbleiben, wo der Eindruck besteht, man stehe Ron kritisch gegenüber, man stimme nicht mit ihm überein oder man begegne seinen Plänen mit Gleichgültigkeit. Kein Squirrel hat je überlebt. Behandeln Sie eine Büste oder ein persönliches Büro von mir mit Respektlosigkeit, und die Leute aus der Öffentlichkeit wenden sich ab. Entschuldigen Sie sich für meine Richtlinien, und die Leute aus der Öffentlichkeit bleiben scharenweise weg. Das hat nichts mit Aberglauben zu tun. Die Leute aus der Öffentlichkeit wollen Scientology, Marke Ron, und sie sind von keiner anderen Marke überzeugt. In dreizehn Jahren ist jeder Squirrel und jede abgeneigte oder kritische Zweigstelle jämmerlich gescheitert.

"Wir stimmen in den meisten Dingen mit Ron überein, außer _____" läßt Sie die Rockschöße der Leute aus der Öffentlichkeit sehen, nicht ihre Gesichter. Erst kürzlich ist eine große Zweigstelle allein deswegen fast zusammengebrochen. Ich weise nochmals darauf hin, daß dies keine eigennützige Beobachtung ist. Es ist einfach eine Tatsache. "Dieses Büro stimmt nicht ganz mit Ron überein" – das ist ein sicheres Kennzeichen des Fehlschlags. Ich kann Ihnen nahezu hundert Zentren nennen (fast alle voneinander unabhängig), die trotz all ihrer Arbeit und oft löblicher Aktionen, trotz neuer Möbel und Fassaden einzig aufgrund dieses Punktes scheiterten, und zwar ganz gewaltig. Sie brauchen nur zu versäumen, das Namensschild an der Tür meines persönlichen Büros auf Hochglanz zu halten, Sie brauchen nur die kritische Bemerkung irgendeines Studenten über ein Tonband durchgehen zu lassen, und Sie haben sofort weniger Mitglieder. Natürlich ist derjenige, der diesen Bestandteil des Erfolgs am meisten herunterspielt, bereits am schlimmsten im Scheitern begriffen. Es schickt sich für mich nicht, es zu erwähnen, doch es ist wahr, und jede spezifische Abhandlung über den Erfolg eines Scientology Büros muß darauf hinweisen. Ich weiß von zwei oder drei Millionen Dollar, die für den Aufbau von Büros ausgegeben wurden und verloren gingen, weil dies als Erfolgsfaktor nicht entsprechend gewürdigt wurde – und das in Zeiten, als Anti-Ron-Zeitungsgeschichten ihren Höhepunkt erreicht hatten!

Erfolg wird in unserer Zeit an Quantitäten und materiellem Gewinn gemessen. Das Operationssystem unserer Gesellschaft macht spirituelle Gewinne ohne materielle Mittel oft unerreichbar. Wie sehr auch immer Sie das bedauern mögen, wir leben tatsächlich in dieser Gesellschaft und bewegen uns innerhalb ihrer finanziellen Gegebenheiten.

Die Leistung des Managers aus der Sicht des Vorstandes, ob es sich nun um den Leiter einer Zentralen Org oder eines HCOs handelt, wird anhand der Bilanzen als grundsätzlich erfolgreich oder nicht erfolgreich erachtet. Das ist einfach ein Maßstab. Gute Einnahmen bedeuten gute Räumlichkeiten, fröhliche Mitarbeiter, erfolgreiche Dienstleistungen und daß alle oben aufgezählten Dinge in Ordnung sind. Sie bedeuten, daß die Scientology Erfolge verbucht. Ich ziehe keinen direkten Nutzen aus diesen Bilanzen. Ich ziehe jedoch direkte Informationen daraus. Und der wesentliche Punkt, der durch keinen anderen Punkt aufzuwiegen ist, ist der, daß gute und organisatorisch gut ausgeführte Scientology gleichbedeutend mit sehr umfangreicher und solventer Scientology ist. Alle Neuernennungen und Wechsel von Führungspersonal der Organisationen werden vom Vorstand unter Berücksichtigung dieses Punktes durchgeführt.

Natürlich können Sie die Scientology herabsetzen, eine Menge Geld scheffeln, ohne Dienstleistungen zu erbringen und eine scheinbare Solvenz haben. Ich habe jedoch festgestellt, daß es in diesem Fall etwa sechs Monate dauert, bis die Organisation die Auswirkungen davon zu spüren bekommt. Zu diesem Zeitpunkt beginnt sie allen Ernstes, innerhalb einer verärgerten Gemeinde mittellos zu werden. Solvenz wird daher stets anhand eines jährlichen Durchschnitts, nicht anhand kurzfristiger Spitzenwerte gemessen. Beständige Einnahmen bedeuten, daß alle obigen Punkte erfüllt sind.

Ich dachte einfach, Sie würden das gerne wissen. Es geht uns nicht ums Geld. Doch Solvenz ist unser bester allgemeiner Maßstab, an dem sich beständige Dienstleistungen und ein hohes Aktivitätsvolumen ablesen lassen; und die Qualität des Managements einer jeden Organisation wird dementsprechend beurteilt.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:dr.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 5. MÄRZ 1965
Ausgabe II

Remimeo

POLICY: IHR URSPRUNG

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

Policy: politische Weisheit oder Gewandtheit; Diplomatie; Klugheit; Geschick. Weises, zweckmäßiges oder schlaues Leiten oder Managen. Jeder Leitgedanke oder -plan bzw. jede übergeordnete Vorgehensweise.

Die letzte Definition ist die, die wir verwenden.[13]

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

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

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

Ein "Policy Letter" enthält eine oder mehrere Richtlinien und deren Erklärung und Anwendung.

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

Ein "Policy Letter" ist keine Scientology-Org-Policy, wenn er nicht von L. Ron Hubbard geschrieben oder autorisiert und vom Internationalen Vorstand per Beschluß genehmigt oder unter einen Pauschalbeschluß fällt und von einem HCO herausgegeben oder veröffentlicht worden ist. Wenn irgendeiner dieser Schritte fehlt, ist es keine Policy.

Der Internationale Vorstand besteht aus drei Vorstandsmitgliedern: L. Ron Hubbard, dem Vorsitzenden, Mary Sue Hubbard, der Schriftführerin und Marilynn Routsong, der Schatzmeisterin. Er ist das Kontrollgremium von Scientology.

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

---

[13] Anm. d. Übs.: die deutsche Entsprechung in dieser Bedeutung ist "Richtlinie".

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

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

Policy wird für alle Abteilungen und Organisationen wie oben beschrieben geschaffen.

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

Andere Beauftragte geben Verwaltungsdirektiven anstelle von Policy Letters heraus. Diese Verwaltungsdirektiven dürfen Policy jedoch nur unterstützen.

Sekretariell gezeichnete Befehle des leitenden Direktors[14] betreffen hauptsächlich Personal oder lokale Umstände, laufen nach einem Jahr ab, falls kein früheres Ablaufdatum festgesetzt wurde, und dürfen in jedem Fall nur ein Jahr gültig sein.

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

Fast alle Policy ist aus praktischer Erfahrung entstanden.

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

Policy betrifft Hüte, Pflichten, Linien, Verfahren, Regeln, Gesetze und alle anderen Aspekte von Scientology-Unternehmungen, ausgenommen Technologie.

Technologie wird in HCO Bulletins behandelt.

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

Niemand sonst darf ein HCO Bulletin herausgeben oder autorisieren.

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

Ein HCO Bulletin wird nur dann eine Policy, wenn dies in einem Policy Letters angegeben ist.

Ein Buch kann Policy werden, wenn es durch einen Policy Letter dazu erklärt wird.

---

[14] Anm. d. Übs.: engl. "Secreterial Executive Director Orders", kurz Sec EDs

---

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

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

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

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

Die Benutzung der Farbkombination für irgendeinen anderen Zweck oder das Fälschen eines solchen Führungsbriefes zieht die Einberufung eines Komitees der Beweisaufnahme nach sich.

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

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

Wenn es nicht in einem HCO Policy Letter steht, ist es keine Policy.

HCO Policy Letters verfallen nicht, außer sie werden durch spätere HCO Policy Letters aufgehoben oder geändert.

Kein Beauftragter und kein Scientology Mitarbeiter darf Policy mißachten, selbst wenn er um Überarbeitung bittet.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jw.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 13. MÄRZ 1965
Ausgabe III

Allgemein nicht
Remimeo

Abteilungen 1, 2, 3

DIE STRUKTUR VON ORGANISATION
WAS IST POLICY?

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

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

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

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

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

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

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

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

Brillante, auf Erfahrung begründete Policy kann natürlich steilen Aufschwung von Orgs verursachen.

Wir schließen also daraus, daß wir dort handeln müssen, wo wir eine Person ständig un-Policy-gemäß in einem Bereich arbeiten sehen, der gut lief, als er Policy-*gemäß* war.

Wo wir einen großen organisatorischen Spielraum haben, müssen wir funktionierende Policy haben, die befolgt wird. Denn einfach durch Mangel an Policy – seien sie gut oder schlecht – und durch mangelnde Befolgung bleiben wir definitionsgemäß klein.

Wenn keine Policy vorhanden ist, ergibt das kleine, nicht expandierende Unterabteilungen oder Orgs.

Wenn gute oder schlechte Policy vorhanden ist, die nicht befolgt wird, ergibt dies chaotische Unterabteilungen oder Orgs und verursacht Schrumpfung.

Gute Policy, die auf wirklich erlebten Situationen basiert und genau befolgt wird, ergibt eine expandierende Unterabteilung, Org oder Zivilisation.

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

Wenn Policy verfügbar ist, kann man immer mit Sicherheit annehmen, daß Nicht-Expansion das direkte Ergebnis davon ist, daß diese Policy unbekannt bleibt oder nicht befolgt wird. Die Schritte, die man unternehmen muß, sind daher folgende:

Expansionsformel:

1. **Stellen Sie gute Policy zur Verfügung.**
2. **Sorgen Sie dafür, daß man sie leicht kennen kann.**
3. **Stellen Sie energisch sicher, daß sie befolgt wird.**

Dies ist die umfassendst mögliche Formel für Expansion.

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

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

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

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

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

Policy ist etwas *Lenkendes*. Sie setzt sich aus Ideen zusammen, die ein Spiel schaffen, aus Verfahren, die in den verschiedenen möglichen Fällen befolgt werden müssen, und aus Dingen, die jemanden vor Abweichungen abschrecken.

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

Nehmen wir z. B. eine Marine, um einen entfernteren Vergleich zu erhalten. Wenn die grundlegende Zielsetzung einer Marine darin besteht, eine Nation und ihre Bürger zu verteidigen und ihren Bereich zu erweitern, und wenn diese Policy als das leitende Prinzip hinter allen anderen Policy steht und wenn diese wiederum aus Erfahrung entwickelt wurden, bekannt gemacht und befolgt werden, dann könnten seltsamerweise nicht einmal neue Erfindungen oder neue Staatsphilosophien diese Marine davon abhalten, ihre Aufgabe zu erfüllen und die Nation zu expandieren. Die US-Marine hätte den Krieg gegen Japan in den sechs Wochen sehr gut gewinnen können, wenn diejenigen, die ihn von Washington aus führten, nicht rein politische Marionetten gewesen wären, die jeder Laune des Kongresses oder des Präsidenten unterworfen waren. Die Lehrbücher drückten sehr klar aus, was die Marine zu tun hatte. Aber die beteiligten Admiräle, King, Nimitz und Short, waren nach Laune, Gunst und Trinkfestigkeit, nicht nach nackten Statistiken "guter Marineaktivitäten" ausgewählt. Sie wurden an einer Akademie ausgebildet, wo die Grundprinzipien "guter Marine" und die nackten Statistiken in Bezug auf Personal nicht dazu verwendet wurden, einen Direktor für die Akademie oder Instrukteure auszuwählen. Daher *hörten* King, Nimitz und Short als Admiräle *auf im Umlauf befindliche politische Gerüchte oder Launen* (die nur durch politische, nicht durch Marine-Policy bestätigt waren), und ließen so Pearl Harbour geschehen. Wie? Marinelehrbücher besagten: "Während Zeiten von Verhandlungen mit einem gegnerischen Staat sollte sich die Flotte in unbekannter Position auf See befinden." Das steht in der ersten Zeile des Marinelehrbuches über Taktik und Strategie. Wo war die Flotte? Während vieler Tage feindlicher Verhandlungen zwischen Roosevelt und den Japanern, den gefährlichsten Gegnern auf See, befand sie sich in Pearl Harbour. Wo waren King und Nimitz? Auf einer Cocktail-Party mit den Politikern. Wo war Short? Er hatte allen Landgang und ein volles freies Wochenende gegeben und angeordnet, daß die gesamte Munition wegen einer bevorstehenden Inspektion des Admirals unten im Schiff verstaut werden soll. So konnte das mit Pearl Harbour geschehen. Aber haben die Menschen daraus gelernt? Nein. Es stimmt, daß Short, obwohl er nach Befehlen aus Washington handelte, versetzt und schließlich vor ein Kriegsgericht gestellt wurde. Aber King und Nimitz übernahmen die ganze Marine für mehr als vier betrübliche

Jahre von: "Befördere nach politischer Laune", "Was für eine Policy?" und einer verlorenen Schlacht nach der anderen, bis die Luftwaffe* das Blatt wendete und schließlich das Heer und die Atombombe den Krieg beendeten. Nun gibt es die Marine praktisch nicht mehr. Ein paar U-Boote. Ein paar Patrouillenboote. Der Rest ist eingemottet. Die Leute meinen, daß die Marine jetzt klein sei, weil es neue Waffen gibt. Nein, sie ist klein, weil sie a) ihre grundlegende Zielsetzung nicht klar ausgedrückt hat, b) ihre Leute in der Policy, die sie hatte, nicht gut ausbildete, c) sich von politischer Meinung herumstoßen ließ, d) ihre Offiziere aufgrund von Gerüchten, Intrigen und *gesellschaftlicher* Stellung auswählte und e) ihre Lehrbücher vergaß, als sich die Krise zusammenbraute. Das Ergebnis: Ein langer Krieg, eine Marine, die jetzt gar nichts mehr taugt – Offiziere, die Kumpel der Mannschaft sein wollen, schrottreife Schiffe. Hätte die Marine ihre Aufgabe 1941 ausführen können? Ja. Wenn ihre ursprüngliche Policy über Ausbildung und Auswahl von Offizieren trotz aller Politik über die Jahre hin erbarmungslos befolgt worden wären, dann wären King, Nimitz und Short nicht die Verantwortlichen gewesen, oder wenn sie es doch gewesen wären, hätten sie gemäß den Policies gehandelt. Die Flotte wäre während der Verhandlungen auf See gewesen, und der Schlag auf Pearl Harbour wäre eine japanische Pleite gewesen. Die Flotte wäre da gewesen, um die Japaner in ihren eigenen Häfen zu schlagen. Der Krieg mit Japan hätte vielleicht in den ersten sechs Wochen beendet werden können. Es geht nicht darum, ob es gut oder schlecht ist, eine Marine zu haben. Es geht darum, daß es sich hier um eine tatsächliche Organisation und um ein tatsächliches Vorkommnis handelt.

Man kann daher Folgendes lernen:

Damit ein Individuum, eine Gattung, ein Organismus oder eine Organisation erfolgreich ist, überlebt und an Einfluß zunimmt, muß bei ihnen eine formulierte **grundlegende Zielsetzung** vorhanden sein.

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

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

Eine **Policy** ist eine Regel, ein Verfahren oder eine Richtschnur, die es der **grundlegenden Zielsetzung** erlaubt, erfolgreich zu sein.

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

---

*Anm. d. Übs.: Im Englischen Original "aircraft", also eigentlich Flugzeuge. Anders gesagt, LRH meint nicht die Luftwaffe als eigene Abteilung der amerikanischen Streitkräfte, sondern Flugzeuge als eine Waffengattung.

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

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

Diejenigen, die beim Unterstützen der grundlegenden Zielsetzung erfolglos waren, wurden zu *schlechter Policy*.

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

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

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

Festgelegte Policy, die unabhängig von Erfahrungen in ähnlichen Situationen ausgedacht wurde, ist entweder das Ergebnis großer Voraussicht und ist erfolgreich, oder sie ist einfach Dummheit, da sie Situationen zu handhaben versucht, die niemals existieren, oder wenn doch, unwichtig sein werden.

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

Wenn schlechte Policy oder Gesetze oder Handlungen, die mehr auf Gerüchten als auf nackten Tatsachen beruhen, zu häufig oder zu allgemein verwendet werden, wird die grundlegende Zielsetzung eines Wesens, einer Organisation oder einer Gruppe abgelenkt, erstickt und vergessen, und das Resultat ist Schrumpfung, Machtverlust, Tod und Vergessenheit. Wenn schlechte Policy oder Gesetze von Interessengruppen an der Tagesordnung waren, ist es oft zu spät, sie alle aus den Büchern herauszustreichen und die grundlegende Zielsetzung wieder auszugraben. Dennoch kann das Hinwegfegen unrealistischer, unanwendbarer und hinderlicher Gesetze und Policy, die ursprünglich auf Gerüchten und schlechten Quellen beruhten, einen Verjüngungseffekt auf ein Wesen, eine Gruppe oder eine Organisation haben,

die zu sterben begonnen hatte. Periodisches Ausfegen antiquierter und schulmeisterlicher Gesetze (und nicht so sehr von allgemeinen Gedanken und untergeordneten Zielsetzungen) muß von einem Wesen, einer Gruppe, einer Organisation, einer Rasse oder Gattung unternommen werden. Eine solche Aktion muß jedoch sorgfältig durchgeführt werden, wobei man nur diejenigen Gesetze oder Regeln wählt, die aufgrund von Interessengruppen oder seltenen Feinden entstanden oder die nicht von Erfahrung abgeleitet wurden. Und bevor man irgendeine Policy wegwirft, muß man ihre Geschichte sorgfältig prüfen, ob sie nicht doch noch einen Feind zurückhält oder irgendeine untergeordnete Zielsetzung fördert. Denn das Wegwerfen einer Menge von Lektionen könnte auch die Stoßkraft der grundlegenden Zielsetzung zusammenbrechen lassen, die "aus *irgendeinem* Grund so weit gekommen ist".

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

Man kann eine **untergeordnete Zielsetzung** (allerdings vorsichtig) ändern oder Teile mit neuen **untergeordneten Zielsetzungen** hinzufügen, und dadurch eine Bewegung a) unbeeinflußt, b) mit erweitertem Bereich oder c) in Größe und Einfluß vermindert hinterlassen.

Man kann bis zu einem gewissen Grad immer weiter Policy hinzufügen, was nur durch die Fähigkeit beschränkt ist, sie bekannt zu machen, und damit eine Organisation oder Bewegung a) unbeeinflußt, b) mit erhöhter Bereitschaft, Notfällen zu begegnen, oder c) sie lahm gelegt hinterlassen. Die Weisheit der Policy und die Frage, ob sie für eine wirklich mögliche Verwirrung oder Krise eine erfolgreiche Lösung war oder nicht, bestimmen, ob sie hinzugefügt oder weggelassen werden soll. Voraussicht spielt eine große Rolle bei der Formulierung einer **untergeordneten Zielsetzung** oder einer Policy. Beide sind nie das alleinige Produkt des Schicksals oder der Erfahrung; sie können tatsächlich zu 80 % aus weiser Voraussicht und zu 20 % aus Erfahrung bestehen und trotzdem gute, brauchbare **untergeordnete Zielset-**

zungen oder Policy sein. Die Wissenschaft des 20. Jahrhunderts versuchte, die Weisheit völlig außer Acht zu lassen, und Wesen und Organisationen wurden ohne irgendwelche **untergeordneten Zielsetzungen** erzogen bzw. entwickelt, und alle Policy wurde entweder von Beamten, Lehrern oder Gesetzgebern ausgearbeitet, die in keinem Teil des Lebens Erfahrung hatten, oder die Policy wurde ohne jegliche Verfeinerung vorhandener Weisheit nur früherer Erfahrung entnommen. In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts waren die Mißerfolge von Regierungen, Systemen und Rassen sehr zahlreich und die Kriege häufig und sinnlos.

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

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

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

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

Dies wird durch die Formel von Policy erreicht, die aus Folgendem besteht:

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

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

Personal darf *nur* aufgrund von bloßen Statistiken, unterstützt von umfassenden, Zahlen enthaltenden Daten ausgewählt werden. Sind die nackten Daten gut, so nimmt man an, daß die grundlegende Zielsetzung vorangetrieben wird, da Erfolg zu verzeichnen ist. Die nackten Daten zeigen bereits eine Richtung, da sie anhand dem Erfolg grundlegender Policy gemessen werden. Die Person also, die gute nackte Daten aufweist, muß die grundlegende Zielsetzung vorangetrieben haben und muß daher entweder ein phänomenales Genie im Erfinden von Ideen sein, die die grundlegende Zielsetzung vorantreiben, oder sie muß ein Hexenmeister im Kennen, Anwenden und Befolgen von Policy sein. In jedem Fall ist sie alle Diamanten von Kimberley wert.

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

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

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

Nackte Daten bedeutet gesammelte, ansonsten aber unausgewertete Daten – sie sind "ungekocht", "ungewürzt" und "von Menschenhand unberührt". Kurz, es sind unverseuchte und unveränderte Daten. Es sind ursprüngliche, natürliche und unverdorbene Daten. Und die einzigen Daten, die diesen Qualifikationen entsprechen, sind statistische Daten. "Wie viel oder wie wenig und wie viel und wie wenig in welcher Zeit." Das sind die *einzigen* Daten, die

ein höherer Angestellter einer Gruppe, einer Organisation oder eines Staates jemals *wagen* darf, bei der Auswahl und Beförderung von Personal zu verwenden.

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

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

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

Vielleicht erfordert das Arbeitsmilieu einen dummen Kerl, der zu langsam ist, um bei furchterregender Zukunft in Panik zu geraten, aber dennoch gescheit genug, um zu sehen, welche Policy zutrifft. Nur dann, wenn Menschen, die darin wenig Erfahrung haben, sich qualifizieren können, die Welt zu regieren, können sie Tests durchführen, die empfehlen, wer sie regieren sollte.

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

Demzufolge ist nur diejenige Organisation eine gesunde Organisation, **in der jede Aktivität** statistisch erfaßt werden kann.

Wenn Sie etwas neu organisieren wollen, müssen Sie dabei im Auge behalten:

"Kann dieser Posten (diese Unterabteilung oder Abteilung) statistisch erfaßt werden?" Jede Gruppe von Menschen, wie "die Stenotypistinnen-Gruppe" oder "die Instrukteure" muß irgendwie in Individuen unterteilt werden. Man hat also drei Dinge, die tabellarisch erfaßbar

sein müssen: a) das Individuum, b) der Teil und c) das Ganze. Jedes davon muß so organisiert sein, daß man es nach seiner Leistung oder deren Mangel betrachten kann. Nur dies ist gerechte Organisation. Alle anderen Arten sind ungerecht und werden keine Führungskräfte oder gute Arbeiter auswählen und werden diese der Enturbulierung durch die Faulen oder durch diejenigen aussetzen, die sich mit anderen Philosophien befassen.

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

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

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

REALITÄT

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

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

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

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

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

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

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

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

EXPANSION

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

Richten Sie eine Tätigkeit daraufhin aus, etwas zu erreichen, lassen Sie damit etwas ausführen, beseitigen Sie Ablenkungen, Hindernisse, Nichtbefolgung und Widerstand.

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

Eine grundlegende Zielsetzung zu haben und zu befolgen.

Expansion ist somit eine Zunahme der Lebenstätigkeit. Um die Lebenstätigkeit zu steigern und die Tonstufe anzuheben und die Aktivität zu vergrößern, muß man nur die Expansionsformel auf die Lebenstätigkeit anwenden. Räumen Sie die Hindernisse, Nichtbefolgung und Ablenkungen aus dem Weg der grundlegenden Zielsetzungen und vermindern Sie

den Widerstand, und das Individuum oder die Gruppe oder die Org werden lebendiger erscheinen – und sie werden tatsächlich lebendiger sein.

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

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

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

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jw.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 23. APRIL 1965
Ausgabe III

Remimeo
Alle Mitarbeiter-Hüte
Mitarbeiter von St. Hill
Hüte von Führungskräften

Alle Abteilungen

Verwendung: Führungskräfte sollten einen Stapel dieses Policy Letters vom 23. April 65 in der Nähe ihres Schreibtisches bereithalten und ein Exemplar an jeden erhaltenen Mitteilungszettel oder Bericht anheften, der ihn verletzt. Markieren Sie den Abschnitt, der verletzt wurde, und schicken Sie ihn an den Mitarbeiter zurück.

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

PROBLEME

Die obersten organisatorischen Richtlinien lauten wie folgt:

1. Lösen Sie **niemals** das Problem, das ein Untergebener Ihnen vorlegt. **Niemals niemals niemals niemals niemals niemals**.

2. Forschen Sie **immer** nach der wahren Ursache der Schwierigkeit. **Immer immer immer immer immer immer**.

3. **Lösen** Sie nur das Problem, das Sie nach sehr sorgfältiger Untersuchung der ganzen Angelegenheit finden und nachdem Sie alle möglichen Ursachen des Problems überprüft haben.

4. Lösen Sie **niemals** ein Problem, das bereits in allgemeiner Policy gelöst worden ist.

5. **Wenn** jemand glaubt, daß die Policy falsch ist oder sie der eigentliche Grund des Problems ist, dann muß er veranlaßt werden, a) die Policy ganz zu lesen, b) zu demonstrieren, was sie eigentlich lösen soll, c) das Problem, von dem er glaubt, daß die Policy dafür falsch sei, genau betrachten, um die eigentlichen Ursachen des Problems zu finden, das er zu lösen versucht.

Die grundlegende Aberration bei Situationen, mit denen falsch umgegangen wird, ist folgende:

6. **Die Person ist unfähig, Ursprung zu erkennen.**

Beispiel: Eine Person A sieht, wie eine andere Person B einen Wandspiegel fallen läßt und ihn zerbricht. A schreibt einen Einkaufsauftrag für dickeres Glas. Einen Tag später läßt B einen Stuhl die Treppen hinunterfallen, und A schreibt einen Einkaufsauftrag für einen neuen Treppenläufer. Eine Woche später fährt B ein Auto gegen eine Mauer, und A schlägt eine andere Anordnung für die Mauer vor. Wenn das so weitergeht und B von A oder As Vorgesetzten niemals herausisoliert wird, dann fließen Dutzende ungewöhnlicher Lösungen in die Org ein, nicht nur Einkaufsaufträge, sondern auch Änderungen von Policies. Warum? A ist "unterhalb von Ursprung" und kann die Ursachen seiner Probleme nicht erkennen. Daher sind seine Lösungen ein Alter-is bestehender Situationen und resultieren in Alter-is von Technologie, Policies und Anweisungen. Bald ist der Bereich um A herum in völliger Verwirrung. Und was ist mit B? Er verallgemeinert bei Entheta wahrscheinlich mit "man sagt", "jeder weiß" usw. und bleibt so hinter seinen Verallgemeinerungen "unsichtbar". B kann am besten durch Schadensberichte entdeckt werden, wo immer Schaden auftritt. Da diese Berichte als Statistik in Bs Akte abgelegt werden, wird es bald eine sichtbare Tatsache. Die Ursache der Verwirrung in As Bereich ist nicht A. Es ist As Unfähigkeit, *Ursachen* wahrzunehmen. Somit deenturbuliert jedes System, das tatsächliche Ursachen isoliert, eine Gruppe und macht ungewöhnliche Lösungen überflüssig, und nur dann können Policies *zur Anwendung* kommen.

Folglich erhalten wir einige andere, sehr übergeordnete Org-Policies:

7. Akzeptieren Sie **niemals** die Schlußfolgerung eines Untergebenen. **Niemals.**
8. Verlangen Sie **immer** Fakten von einem Untergebenen. **Immer.**
9. Nehmen Sie **niemals** eine Verallgemeinerung von einem Untergebenen an.
10. Stellen Sie **immer** jede Schlußfolgerung, die ein Untergebener anbietet, in Frage.
11. Handeln Sie **niemals** aufgrund der Daten eines Untergebenen, bevor Sie die Situation vollständig untersucht haben.
12. Untersuchen Sie **immer** so lange, bis Sie die zugrunde liegende Verletzung der Policy, durch die das Problem ursprünglich entstanden ist, gefunden haben.

TECHNISCHES

13. Dafür zu sorgen, daß Scientology bei PCs und Studenten funktioniert, ist die **einzige** Methode, wie Sie Org-Situationen retten können.

14. Wenn Scientology nicht exakt gemäß HCOBs und Tonbändern angewandt wird, wird Technisches "out gehen" und innerhalb von ein paar Monaten wird das Gebiet durch unübliche Lösungen ins Schleudern geraten sein.

15. Der schnellste Weg für eine technische Führungskraft, überarbeitet zu werden, ist, die Policies dieses Policy Letters zu verletzen.

16. Der schnellste Weg für eine technische Führungskraft, in Schwierigkeiten und ein Durcheinander zu geraten, ist, die Schlußfolgerungen eines Auditors zu akzeptieren und eine Lösung vorzuschlagen.

Beispiel: Ein Instrukteur sagt: "Prozeß R00[15] funktioniert bei bestimmten Fällen nicht. Wenn diese Fälle auf Kurs kommen, dürfte ich sie bitte zum Review-Auditing schicken?" Ernsthafter Schnitzer eines Vorgesetzten: "Ja." Warum? Weil der Instrukteur nicht in der Lage ist, einen ARK-gebrochenen Studenten zu erkennen – er kann ARK-Brüche nicht konfrontieren. Daher läßt der Ausbilder R00 ziemlich oft an ARK-gebrochenen Studenten auditieren. Die *korrekte* Aktion einer technischen Führungskraft und die **einzige** korrekte Aktion beim Erhalt eines solchen Berichtes ist, es sofort persönlich zu untersuchen. Sogar eine Untersuchung der Fallakte des Studenten würde ergeben, daß der Instrukteur ARK-Brüche ignoriert, die durch Fehler im Kommunikationszyklus neuer Studenten-Auditoren verursacht wurden, daß der Instrukteur keine ARK-Bruch-Assessments geben will (wer sonst noch *könnte* auf einem Stufe-0-Kurs welche geben?), aber machmal unter dem Vorwand einer "Abhilfe für ein mißverstandenes Wort" die Studenten mit R6EW auditiert. Ich glaube, das ist genug Ärger, um den Vorgesetzten des Instrukteurs in einen Wirbelsturm von Schwierigkeiten zu bringen – und sei's auch nur aufgrund von abgehauenen Studenten und keinen neuen Einschreibungen! (Dieses Beispiel hat sich tatsächlich zugetragen. Das Endergebnis war ein Komitee der Beweisaufnahme für die technische Führungskraft und den Instrukteur. Der eine erhielt es für das Vorschlagen und den Alter-is von Policy und Technologie und der andere für das Aufzwingen von Auditing [anstatt Assessments durchzuführen] bei Studenten der Stufe 0. Das Komitee der Beweisaufnahme mußte auf Antrag *ihres* technischen Vorgesetzten einberufen werden, weil keiner der beiden Anweisungen zur Beseitigung der oben genannten Zustände annehmen wollte, sondern beide einfach damit weitermachten, Studenten zu vermurksen.)

NICHTBEFOLGUNG

17. Wenn Sie einen Moment lang glauben, daß ein Mitarbeiter, der klar festgelegte Policy nicht befolgen will oder kann, Ihre Anweisungen befolgen wird, träumen Sie.

18. Das Erste, was Sie über unrichtliniengemäßes Personal wissen, ist, daß keine Ihrer Anweisungen ausgeführt werden, seien es gewöhnliche oder ungewöhnliche.

19. Sehen Sie: Wenn sie sonnenklare Policies nicht anwenden können, dann können sie mit Sicherheit auch keine kurzgefaßte Anweisung ausführen.

[15] A. d. Ü: R00 bezieht sich auf folgenden Prozeß Level 0: Grad-Null-Quadruper 0-0

ZUSAMMENFASSUNG

20. Sie können also den Schluß ziehen, daß Sie dort, wo Sie Mitarbeiter haben, welche die Ursachen von Dingen nicht wahrnehmen können, ein ständiges durchgedrehtes Durcheinander vorfinden werden.

Keines der zur Lösung vorgebrachten Probleme ist das eigentlich existente Problem. In dem Beispiel mit A und B oben war das vorgelegte Problem: "Wie bekommt man stabilere Dinge?" Das konnte nicht gelöst werden, denn es war das falsche Problem und existierte gar nicht. Das richtige Problem war: "Wie kann B dazu gebracht werden aufzuhören, alles um ihn herum kaputtzumachen?" Ein Vorgesetzter, der B überhaupt nicht sieht (da er sich nicht in der Nähe von B befindet) und der ein Problem und eine Schlußfolgerung eines Untergebenen A akzeptiert, ist bald in endlose Diskussionen darüber verwickelt, "wie man stabilere Dinge bekommen kann". Das löst sich nie. Denn es war nicht das Problem. Außerdem wird A keine Anweisung, die er vom Vorgesetzten erhält, *jemals ohne wildes Alter-is ausführen*. Warum? A, unfähig Ursachen zu erkennen, kann ebenso den Vorgesetzten nicht als einen Ursprung erkennen und akzeptiert Anordnungen von jedem, der gerade daherkommt. Von Studenten, PCs, dem Müllmann.

21. Das grundlegende Problem des Managements ist also das Problem der Ursachenblindheit. Leute in der Org, die nicht in der Lage sind, Ursache zu erkennen, können keine Probleme lösen, denn um ein Problem lösen zu können, muß man sehen, wodurch es verursacht wird!

22. Und die Lösung zu all diesem liegt in den Policies dieses Policy Letters.

23. Und die grundlegende Lösung für alle Probleme ist, Leute hinauf zu der Fähigkeit zu auditieren, wahrzunehmen und die Ursachen von Dingen wahrzunehmen.

24. Bis Sie sie so weit haben, benutzen Sie jeden notwendigen Mechanismus, um für die Befolgung von Anweisungen zu sorgen. Nur auf diese Weise werden sie es jemals schaffen.

25. Wenn Technologie außer Anwendung gerät, wenn HCOBs nicht befolgt werden oder Tonbänder nicht bekannt sind und exakt verwendet werden, ist der Weg hinaus blockiert.

26. Niemand hat irgendein Recht auf eine Bank.

27. Denn wenn ihnen ein solches Recht zugestanden wird, blockieren sie den Weg für den Rest.

28. Die einzige Person, der Sie völlig vertrauen könnten, ist ein Clear. Und wenn der Clear nicht auch in Scientology-Technologie und -Verwaltung ausgebildet ist, dürften Sie sein Urteil in Organgelegenheiten nie akzeptieren.

    Das ist die Wahrheit. Und deshalb werden wir es auf jeden Fall ganz schaffen.

29. Wenn wir entschlossen sind, es zu schaffen, dann werden wir es schaffen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ml.rd

(Anmerkung: Mit organisatorischen Policies sind die Policies gemeint, die die Organisation zu einer Organisation machen und ihre Flows schnell und ihren Aufbau unkompliziert halten. In Abwesenheit dieser Policies wird der Aufbau abgeändert, die Flows werden aufgegeben und die Org geht zugrunde.)

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 16. MAI 1965
Ausgabe II

Allgemeine Nicht-
Remimeo

HCO-Abteilung 1

Dept. I&R (Dept. 3)

Ethiksektion

INDIKATOREN VON ORGS

Genauso wie PCs haben auch Orgs Indikatoren.

Es gibt wahrscheinlich eine lange Liste von guten Indikatoren. Wenn diese vorhanden sind, verhält sich Ethik ruhig und hält an einer Befragung usw. nur so lange fest, bis sie Policy und Technologie in bekommt.

Es gibt wahrscheinlich eine lange Liste von **schlechten** Indikatoren. Wenn diese vorhanden sind, wird Ethik proportional zur Anzahl von schlechten Indikatoren geschäftig.

Die ersten Indikatoren, gut oder schlecht, sind Statistiken – die OIC-Kurven für Einheiten, Sektionen, Unterabteilungen, Abteilungen und für die Org. Wenn diese steigen, ist der Anstieg ein **guter Indikator**.

Wenn diese sinken, ist das Sinken ein **schlechter Indikator**.

Der zweite dieser Indikatoren, gut oder schlecht, ist **Gewinne durch die Technologie**. Wenn Technologie *"in"* ist, verbessern sich Fälle. Dies ist ein guter Indikator. Wenn Technologie *"out"* ist, erleiden Fälle Verluste. Dies ist ein schlechter Indikator.

Ethik existiert nur, um die Stellung genügend lange zu halten und die Dinge genügend zu etablieren, um Technologie in zu bekommen. Ethik wird niemals um ihrer selbst willen fortgeführt. Sie wird nur so lange durchgesetzt, bis Technologie funktioniert, und dann löst Technologie die Angelegenheiten, und Ethik macht sich ruhig davon, um nach anderen Angriffszielen zu suchen.

Wir hängen keine Leute, weil wir angefangen haben, sie zu hängen, und es deshalb tun müssen. Wir fangen an, Leute zu hängen, und machen geradewegs damit weiter, die Schlinge in fachmännischer Weise zu knüpfen, genau bis zu dem Punkt, wo wir Tech in bekommen können – was die Schlinge natürlich unnötig macht.

Aber wenn die Tech niemals in kommt, dann bringen wir das Hängen zu Ende.

Wenn Sie einen Unterdrücker entsprechend *kennzeichnen*, werden Sie feststellen, daß Sie ihn dann eines Tages zurückbekommen und Tech bei ihm in bekommen werden. Wenn Sie die Unterdrücker niemals kennzeichnen, wandern sie davon und gehen verloren.

Das Kennzeichnen als Unterdrücker ist unser Hängen.

Wenn die Dinge schlecht stehen (schlechte Indikatoren stark sichtbar sind), ist es sehr heilsam, einen Körper an den Galgen zu hängen. Wir nennen es "einen Kopf auf den Spieß stecken". Zu viele **schlechte** Indikatoren und eine allzu vermasselte Situation, und wir müssen einen Kopf auf den Spieß stecken. Dann beruhigen sich die Dinge, und wir können damit anfangen, Tech in zu bekommen.

Das ist der ganze Zweck von Ethik – *Tech **in** zu bekommen*. Und wir verwenden genug davon, um dies zu tun; um korrekte Standard Tech hinein und durchgeführt zu bekommen.

Wenn es ringsum zahlreiche schlechte Indikatoren gibt – niedrige und abfallende Statistiken, verpatzte Fälle – werden wir mit unseren Befragungen sehr geschickt und setzen den Ort praktisch unter Kriegsrecht – wir nennen dies einen Notlagezustand. Wenn Notlage einmal erklärt worden ist, müssen Sie gewöhnlich ein oder zwei Köpfe auf den Spieß stecken, um die Leute davon zu überzeugen, daß Sie es ernst meinen. Danach steigt die Notwendigkeitsstufe und der Ort kommt in Ordnung. Wenn eine Notlage über eine annehmbare Zeitspanne hinaus *fortgesetzt* wird, greifen wir auf sehr schwere Disziplinierung zurück und führen Komitees der Beweisaufnahme auf die Führungskräfte durch, die nicht daraus herauskommen würden.

Ethik wird somit in dem *Ausmaß* angewandt, das notwendig ist, um das Ergebnis, daß Tech in kommt, hervorzubringen. Wenn die Tech einmal bei einer Person (mit Fallgewinn) oder sagen wir, bei einer technischen Abteilung wirklich "in" ist und Auditoren tatsächlich Standard-Prozesse auditieren, wie sie im Buche stehen, dann wissen wir, daß es sich lösen wird, und lassen mit Ethik nach.

Ethik ist somit das Werkzeug, mit dem Sie gute Indikatoren in bekommen, indem Sie Tech in bekommen. Ethik ist die Dampfwalze, die die Schnellstraße ebnet.

Ist die Straße einmal freigeschaufelt, lassen wir die verbleibende Ermittlung höchstwahrscheinlich fallen und lassen alles auf sich beruhen.

Aber es genügt niemals, daß jemand *verspricht*, gut zu sein. Wir wollen Statistiken. Verbesserte Statistiken.

SYMPTOME VON ORGS

Orgs haben verschiedene Symptome, die uns sagen, wie die Dinge ethikmäßig wirklich stehen.

Eines davon ist Dilettantismus.

DILETTANTISMUS

Dilettant = Jemand, der sich lediglich zum Zeitvertreib mit einer Kunst oder Wissenschaft befaßt, und ohne ernsthaftes Studium.

In einer Org äußert sich dies in Form von: "Leute sollten auch ein bißchen leben." "Man braucht auch mal Pause von Scientology." "Man sollte auch etwas anderes tun." Alles derartige Blabla.

Dies äußert sich auch in Zeitplanung mit Lücken, Teilzeitstudenten, "weil die Dinge in dieser Stadt anders sind und die Leute nur an zwei Abenden kommen können …" Fragen Sie sie, was sie an den anderen Abenden machen. Kegeln. Pferderennen.

Junge, Sie durchwühlen besser die Fallakten der Mitarbeiter. Sie haben einen Unterdrücker an Bord. Vielleicht sechs.

Scientology, die Leben rettet, ist ein modernes Wunder und wird mit Kegeln verglichen. Verstehen Sie?

Diese Org oder dieser Teil davon nimmt sie einfach nicht ernst. Für sie ist Scientology ein müßiger Klub, ein Nähkränzchen alter Damen. Und für jemanden ist das Verkaufen von Ausbildung und Auditing nur ein Betrug, mit dem sie die Öffentlichkeit hereinlegen.

UNTERDRÜCKER!

Rotten Sie sie aus.

Wilde Gerüchte – Dieses Symptom wird durch potenzielle Schwierigkeitsquellen verursacht. Stellen Sie fest, wessen Fall rollercoastert (sich verbessert, sich verschlechtert). Ermitteln Sie. Sie werden einen oder zwei Unterdrücker außerhalb der Org finden.

Stecken Sie mit einer HCO-Ethik-Anordnung einen Kopf auf den Spieß und veröffentlichen Sie sie in weitem Umkreis.

ARK-gebrochenes Feld – Die Johannesburger Anordnung für ein Komitee der Beweisaufnahme von letzter Woche ist eine perfekte Methode, die Situation in Ordnung zu bringen. Ernennen Sie einen Vorsitzenden für das Komitee der Beweisaufnahme, um über die Dinge Nachforschungen anzustellen, und stellen Sie eine Liste der beteiligten Parteien auf der Grundlage von Berichten zusammen, die er jetzt erhalten wird.

Schlechte Tech – Wenn in der Akademie, im HGC oder in Review, im einen oder anderen, einfach keine Resultate auftreten, halten Sie Ausschau nach den potenziellen Schwierigkeitsquellen und Unterdrückern. Nur sie können Tech "out" behalten. Stecken Sie einen großen Kopf auf den Spieß, und dann beginnen Sie, bei jedem Patzer am Ort eine Befragung durchzuführen. Plötzlich ist die Tech wieder "in".

Es gibt viele derartige Symptome.

An der Wurzel von jedem schlechten Zustand wird man eine Unterdrückerische Person finden.

Machen Sie Ihre potenziellen Schwierigkeitsquellen ausfindig, indem Sie Weiterleiter von Gerüchten usw. ausfindig machen. Dann machen Sie den Unterdrücker ausfindig und schießen Sie.

Ruhe herrscht. Tech ist in. Und das ist alles, was man zu erreichen beabsichtigt.

Heutzutage **funktioniert die Technologie bei jedem Fall**. Wenn die örtliche Org einen Fall nicht handhaben kann, Saint Hill kann es.

Wenn Sie Tech in einer Org gut genug in bekommen, handhabt Tech alles. Auf wunderbare Weise. Aber wenn sie out ist, kann nur Ethik die Gründe dafür, daß sie nicht in gebracht werden kann, niederschlagen.

OPTIMALER ZUSTAND

Der optimale Zustand einer Org ist so hoch, daß er nicht leicht zu beschreiben ist. Alle Fälle werden geknackt, Releases und Clears zu Hunderten. Beherrschung der Umgebung. Groß. Das ist ein optimaler Zustand für *jede* Org.

Wenn sie heute nicht *in Richtung* auf das Optimum ansteigt, wird sie lokal unten gehalten.

Der Gesichtspunkt von Ethik ist, daß es keinen angemessenen Grund gibt, warum eine Org stolpert, außer Ethik-Gründen. Lassen Sie andere sich um irgendwelche anderen Mängel kümmern. Ethik wird *niemals* nachsichtig bezüglich mangelnder Expansion. Wenn Ethik hart genug drängt, werden andere eine genügend hohe Notwendigkeitsstufe erhalten, um zu handeln.

Wenn also eine Org auf einem Tiefstand ist:

Finden Sie heraus, wo deren Statistiken unten sind, und wer eine PTS-Person oder ein SP ist, und ***handeln Sie***.

Das ist die Aufgabe von Ethik. So entfernen wir nach und nach die Bremsen in Richtung einer geklärten Erde.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:wmc.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 13. OKTOBER 1965

Remimeo

Alle Führungskräfte

DEV-T-DATEN

DIE VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT

Führungskräfte dürfen keine erledigte oder zu erledigende Maßnahme genehmigen, die unterhalb ihres Ranges ist, wenn ihre unmittelbaren Untergebenen nicht ebenfalls zum Ausdruck gebracht oder mit ihren Initialen bestätigt haben, daß sie in Ordnung ist.

Wenn man die Verantwortung für Maßnahmen nicht festlegen kann, gibt es nirgends Verantwortung, und die ganze Sache geht in die Binsen.

Lassen Sie einen Untergebenen niemals fragen: "Ist das so in Ordnung?"

Verlangen Sie immer, daß der Untergebene bei allen Arbeiten, Maßnahmen oder Projekten "Das *ist* in Ordnung" klar zum Ausdruck bringt oder mit seinen Initialen bestätigt.

Eine Organisation, die eine Menge von "Ist das so in Ordnung?" zuläßt, wird bald in die Brüche gehen. Dinge sind in Ordnung oder sie sind es nicht. Sorgen Sie dafür, daß sie es klar zum Ausdruck bringen. Hängen Sie sie, wenn es eine falsche Bestätigung ist.

"Ist das so in Ordnung?" ist Dev-T und sollte mit einem entsprechenden Dev-T-Bericht geahndet werden.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ml.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 28. FEBRUAR 1966

Remimeo
Hüte von
Führungssekretären
Hüte von Sekretären
Hut des LRH-
Kommunikators
Hüte von Direktoren

INFORMATIONEN ÜBER DEN GEFAHRZUSTAND

WARUM ORGANISATIONEN KLEIN BLEIBEN

Die Größe einer Organisation ist von folgendem Gesetz abhängig:

Eine große Organisation ist aus Gruppen zusammengesetzt. Eine kleine Organisation ist aus Individuen zusammengesetzt.

Wenn Sie dieses Prinzip *wirklich* verstehen und es korrekt verwenden, werden Sie fähig sein, eine große Organisation zu haben.

Es gibt noch andere Faktoren, wie zum Beispiel

1) die Erwünschtheit und Qualität der eigenen Waren,
2) die kompetent betriebene Werbung dafür,
3) die Fähigkeit der Leiter von Gruppen innerhalb der Organisation, heruntergefallene Bälle aufzufangen, und
4) die genaue Befolgung und das genaue Verstehen der Policies der Organisation und ihrer Gruppen.

Aber das Obige ist das grob bestimmende Gesetz. Wenn man dieses nicht kennt und anwendet, hat man eine kleine, halb bankrotte Organisation, in der jeder überarbeitet und unterbezahlt ist.

Diese Regel findet auf einen Planeten oder eine Nation Anwendung und ist in diesem großen Rahmen am leichtesten erkennbar. Ein Planet mit Nationen wird weitaus mehr Wohlstand haben als ein Planet mit einer Zentralregierung, welche die Individuen des Planeten regiert.

Der Sozialismus scheitert (und er scheitert immer) aufgrund von zwei Faktoren:

a. Die Regierung versucht das Individuum zu regieren, und
b. Der Sozialismus löst *Firmen* auf.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt beruht der Unterschied im Wohlstand (und es gibt einen, Rußland ist gegenwärtig am Verhungern) zwischen den Demokratien der Vereinigten Staaten und England und dem Supersozialismus von Rußland darin, daß der "Westen" noch immer Firmen hat und der "Osten" (Rußland und China) sie abgeschafft hat. Rußland versucht, das Individuum zu regieren. Es hat Kollektivfarmen usw., doch sie würden einen Manager nicht in Ruhe lassen – um zu managen – sondern sie regieren seine Arbeiter.

In dem Ausmaß, wie England und die USA das *Individuum* besteuern und es zu regieren versuchen, wird ihre Größe schwinden.

England erlebt gegenwärtig eine Auflösung seines ganzen Weltreiches *einzig* und *allein* deshalb, weil es den Manager und den Gouverneur übergeht und Individuen direkt mittels Einkommenssteuer, "Sozialleistungen" usw. zu regieren versucht.

Die USA sind kurz davor, in die Brüche zu gehen. Wie alle großen, im Untergang begriffenen Länder, sehen sie nie so gut aus wie dann, wenn sie bereits dabei sind, auseinander zu fallen. Die US-Regierung übergeht die Bundesstaaten und die amerikanischen Firmen und setzt somit die Gouverneure, die Manager und die Staaten und Firmen in den Zustand Gefahr. Dies wird – wenn nicht in Ordnung gebracht – Staaten und Firmen auslöschen und die Untergruppe zum Zusammenbruch bringen, von denen die große Gruppe, genannt USA, abhängt, denn eine Organisation ist aus *Gruppen* zusammengesetzt. Nichtexistenz ist der Zustand direkt unterhalb von Gefahr. Ein Gefahrzustand, der zu lange anhält, fällt auf der Skala hinab in Nichtexistenz. Eine große Gruppe, die aus Nichtexistenzen zusammengesetzt ist, ist natürlich selbst nicht existent. Wenn die Leiter einer großen Organisation die Leiter ihrer internen kleineren Organisationen übergehen, arbeiten sie daher auf Nichtexistenz hin. Es ist wirklich ganz einfach.

Um eine Organisation kleiner zu machen, muß man nichts weiter tun, als die Untergruppen zu übergehen und ausschließlich die Individuen zu leiten, und die Org wird zusammenbrechen oder sich im Zustand des Beinahe-Zusammenbruchs dahinquälen; **ganz gleich, wie gescheit der Manager der Organisation sein mag oder wie hart er arbeitet oder wie gescheit die Mitarbeiter sind oder wie gut das Produkt ist**, der Verstoß gegen das Gesetz im zweiten Abschnitt wird einen Verfall verursachen.

Fantastisch, nicht wahr?

Um eine Organisation zum Wachsen zu bringen, muß man nichts weiter tun, als das Gesetz zur Anwendung zu bringen, daß eine große Organisation aus Gruppen zusammengesetzt ist. Sie ist **nicht** aus Individuen zusammengesetzt.

Als positiven Beweis dafür wird in einer winzigen Org immer beobachtet, daß jeder dort sämtliche Hüte trägt. Es ist ein Irrenhaus von sich überschneidenden, individuellen Bemühungen. Zeigen Sie mir eine Org, die klein bleibt, und ich werde Ihnen eine Org zeigen, in der jeder Mitarbeiter sämtliche Hüte in der Gegend trägt. Sie *können nicht* wachsen, weil sie gegen das Gesetz verstoßen, daß eine große Organisation aus Gruppen zusammengesetzt ist.

Nachdem Rußland gerade erst einen großen Teil der Welt überrannt hat, hat es nun angefangen, an Boden zu verlieren, und sein Imperium schrumpft. Rußland will keine Firmen zulassen. Es sagt niemals zum Leiter von Georgien, "Bring deine Statistiken hinauf, Junge",

und überläßt sie ihm. Statt dessen regiert es das Individuum von Georgien durch Spione, Geheimpolizei und sogar Einkommenssteuer. Und es neigt eher dazu, den Leiter von Georgien erschießen zu lassen, wenn seine Statistiken in der Tat ansteigen, weil dieser dann von einer paranoiden Zentralregierung als fähig genug erachtet wird, eine Bedrohung darzustellen. Rußland regierte einmal mittels Zellen und machte es so, solange es expandierte. Jetzt hat es die Einkommenssteuer!

Rußland expandierte trotz schlechtem Management einzig und allein deshalb, weil es aus Zellen und Kollektiven zusammengesetzt war – aber es ging zu weit und hat das Individuum ganz und gar ausgelöscht; daher ist es, obwohl es wächst, am Verhungern. Seine Gruppen widmeten sich hauptsächlich der Politik, nicht der Produktion, was sowieso ein Schwachpunkt von Regierungen ist. Aber die grundlegende Gruppe ist aus Individuen zusammengesetzt. (Erzählen Sie das Rußland um Himmels willen nicht, da wir nicht wollen, daß es wächst – sagen Sie ihm, daß es seine Individuen als Individuen regieren muß, und es wird verschwinden. Sie können es den Vereinigten Staaten sagen, wenn Sie wollen, aber nur, weil bis jetzt noch kein Präsident jemals irgendeiner Sache Gehör geschenkt hat, außer den Meinungsumfragen über seine Beliebtheit, und weil er mit einer nur vierjährigen Karriere das kaum machen wird. In den USA verschwindet die Regierung an sich regelmäßig und nur die Firmen halten – mit jeder Menge Einmischung – die Zivilisation in Gang.)

Englands trauriges altes Weltreich war groß, solange Indien von der Ostindischen Kompanie geleitet wurde usw. usw. Englands Kolonien und Dominien kamen bis zu dem Augenblick gut zurecht, als die Regierung in Westminster und Whitehall anfing, die Eingeborenen als Individuen zu regieren, und damit die von Handelskompanien kontrollierten Kolonien überging. Dann fing das "Weltreich" an, Bankrott zu gehen, weil es *nie ein politisches Weltreich war*, sondern ein kommerzielles. Als ein politisches Weltreich scheiterte es konstant, bis es vor ungefähr 350 Jahren damit begann, Handelskompanien mit verbrieften Vorrechten auszustatten, fremde Länder zu regieren und zu beherrschen. Dann wurde es ein "Weltreich". Als es anfing, die Leiter seiner Handelskompanien zu übergehen und von der Krone kontrollierte Gouverneure einsetzte, um diese dann zu übergehen, hörte es auf, ein englisches Weltreich zu sein, und heute sieht es so aus, als werde es bald nicht einmal mehr ein England geben. Es konnte im gleichen Augenblick, als es anfing, die einzelnen Bürger der Kolonien unter Übergehung der kolonialen Handelskompanien zu regieren, nicht einmal mehr eine einzige Kolonie kontrollieren.

Sie können das gleiche Argument benutzen, das *diese* benutzen. Nämlich, "daß es die Hölle für das Individuum sei, wenn man sich ausschließlich auf Gruppen konzentriert". Marx benutzte diese These. Nun, das stimmt nicht. Wenn eine Gruppe zu groß wird, so *leidet* das Individuum darin, das den ganzen Druck des Staates erleiden muß. Das Gegenteil ist wahr – "indem man sich nur auf Gruppen konzentriert, wird das Individuum geschützt und es gedeiht".

Nun kommen wir zu der philosophischen Frage in dem Gesetz – wie groß ist groß, wie klein ist klein?

Eigenartigerweise läßt sich dies, im Gegensatz zu den meisten philosophischen Rätseln, leicht beantworten. Man muß die Antwort auf die Frage haben: "Wie groß sollte eine

Gruppe sein, damit die Individuen in ihr ohne Tyrannei effektiv geleitet werden, so daß die Arbeit verrichtet wird?" Das erfragt und beantwortet es. Die korrekte Größe einer Gruppe ist diejenige, bei der die Individuen in der Gruppe nicht durch die zu große Gruppe zu klein gemacht werden. Dies ist eine Frage des Verhältnisses. Die Regierung von England und der einzelne englische Bürger sind von nicht vergleichbarer Größenordnung. Was zum Teufel kann Joe Cockney, ein Bürger, gegen die Regierung von England ausrichten. Nichts! Also geht Joe Cockney kaputt. Man kann nicht zwischen einem Motor mit einer Milliarde PS und einem Grashüpfer eine Kommunikationslinie haben! Etwas wird explodieren, und es ist nicht der Motor mit einer Milliarde PS. Es ist der Grashüpfer. Deshalb wird das Individuum (trotz aller Schutzgesetze der Welt) apathisch und kann nicht arbeiten oder betrachtet sich selbst nicht als wichtig genug, um überhaupt der Mühe wert zu sein, wenn die Managementeinheit zu groß ist.

Was ist also die richtige Größe einer elementaren Gruppe?

Eine Gruppe hat die richtige Größe, wenn die Individuen in ihr sich mit Leichtigkeit auf einer familiären, freundlichen Basis an den Manager dieser Gruppe wenden und sicher sein können, daß er weiß, was sie tun und warum und ob sie es tun.

Das Individuum in dieser Gruppe ist nicht unterdrückt. Sein Charme zählt. Es fühlt sich imstande, mit jenem Manager zu diskutieren. Die Führungskraft (mit einem Stellvertreter an ihrer Seite) fühlt sich imstande, den Rest der Gruppe zu konfrontieren. Ihre eigene Persönlichkeit zählt.

Der einzige Grund, warum man Streiks und Gewerkschaften hat, liegt im Verstoß gegen dieses Gruppengesetz. Zu viele Individuen in der Gruppe, als daß sie ihren Leiter auf einer freundlichen, kooperativen Basis näher kennen könnten.

Das ist alles, worum es bei Marx geht. Marx ist in Wirklichkeit ein Protest gegen eine zu große Gruppe und dies wird durch die Schaffung eines schützenden Staates (einer überwältigend großen Gruppe) gelöst, der das Individuum "rettet"! Der Kommunismus ist also ein Durcheinander. Denn durch das Erschaffen einer Staatsgruppe hat man das Individuum überwältigt, und ganz sicher ist die einzige Kritik am Kommunismus, die ein Kommunist dulden wird, daß der Kommunismus eine zu große "Bürokratie" hat, womit dieser meint, eine Regierung, die zu groß ist, um von einem Individuum konfrontiert werden zu können. Der Kommunismus geht sogar noch weiter. Er schafft das Individuum total ab! Er zwingt es, eine Gruppe zu sein. Und das ist sehr schlecht, denn Individuen sind der Baustein der kleinen Gruppe. Marx hat also das Grundproblem der Regierung weder gekannt noch gelöst. Er kannte die obigen zwei Gesetze über Organisationen und Gruppen nicht, und daher ist der Kommunismus, der eigentlich die Unterdrückung des Individuums lösen sollte, die für das Individuum unterdrückerischste Form der Regierung auf diesem Planeten.

Wie viele Individuen können effektiv eine Gruppe bilden?

Es hängt von der Fähigkeit des Leiters der Gruppe ab, mit Menschen auf einer individuellen Basis umzugehen. Dies variiert. Aber solche Männer oder Frauen, die mit einer großen Anzahl umgehen können, sind sehr, sehr selten. Wir nehmen daher eine *sichere* Lösung.

Eine ziemlich sichere Lösung sind sechs Personen – der Leiter der Gruppe plus fünf Individuen, darunter ein stellvertretender Leiter.

Dies wird durch die Antwort auf die folgende Frage bestimmt:

Mit wie vielen Untergebenen sind Sie bereit, an einer Aufgabe zusammenzuarbeiten? Fünf weitere ist so etwa das Höchstmaß, auf das Sie es ausweiten möchten. Zwei weitere wäre zu behaglich – sogar zu öde. Aber man kann es auf fünf ausweiten.

Somit könnten wir eine Organisation aus Gruppen von sechs Personen erweitern – ein Manager, ein Stellvertreter plus vier – was ein Maximum von sechs Leuten in jeder Gruppe ergibt.

Und damit haben Sie jetzt die Masse der größten Bausteine, die benötigt wird, um eine große Org zu schaffen. Sechs Personen in jedem.

Wenn wir dies als eine Pyramide aufstellen, so haben wir (jeweils das Maximum):

- Fünf Mitarbeiter und deren Verantwortlichen als eine Einheit;
- Fünf Einheiten und den Sektionsleiter in einer Sektion;
- Fünf Sektionen plus den Direktor der Unterabteilung in einer Unterabteilung;
- Drei Unterabteilungen und den Sekretär, einen Stellvertreter und einen Kommunikator in einer Abteilung;
- Vier Abteilungen in einem Teilbereich der Organisation und den Organisations-Führungssekretär und einen Stellvertreter und einen persönlichen Sekretär;
- Drei Abteilungen und den HCO-Führungssekretär plus dessen Stellvertreter und einen persönlichen Sekretär im HCO-Teil.

Oder mit einem vollständigen Aufbau der Führungsabteilung:

- Vier Führungssekretär-Kommunikatoren in einem Büro und den Organisations-Führungssekretär und einen persönlichen Sekretär;
- Drei Führungssekretär-Kommunikatoren in einem Büro und den HCO-Führungssekretär und dessen persönlichen Sekretär.

Aber wir bauen mit Gruppen von jeweils sechs nach *unten*, wenn wir weiter expandieren, wobei wir selten fünf Personen und eine Führungskraft überschreiten.

Sie sehen also, daß in dem Augenblick, da der HCO-Führungssekretär anfängt, den Adressen-Verantwortlichen zu handhaben, der Sprung zu groß ist, weil der Adressen-Verantwortliche sich einer Menge gegenübersieht, die allen Führungskräften von Einheiten und Sektionen von HCO entspricht! Das macht seine Gruppe zu groß. Es macht ihn zu klein (da er ein so kleiner Teil ist). Er wird verunsichert, fühlt sich unterdrückt, hat die Neigung zu knurren, weil er überwältigt ist – seine Gruppe ist zu groß, also ist er zu klein. So einfach ist das.

Solange eine Führungskraft nur zwei, drei, vier, fünf Leute handhabt, *kann* sie ihren Job handhaben, weil diese Leute sie kennen. Die Leute unter ihr können *ihre* Untergruppen

handhaben, solange sie immer nur mit zwei, drei, vier oder fünf Leuten und sich selbst Kontakt haben.

Zum Beispiel werden, solange es nur fünf kontinentale Orgs gibt, Kommunikatoren von Führungssekretären sich wohl fühlen, vorausgesetzt, daß die kontinentalen Orgs jeweils zwei, drei, vier oder fünf Orgs unter sich und ihrerseits Kommunikatoren von Führungssekretären haben.

Korrekte Organisation für Expansion ist also in Blöcken von maximal sechs aufgebaut – fünf plus eine Führungskraft. Dies können fünf Gruppen plus eine Führungskraft sein, wenn man hinaufgeht oder fünf Mitarbeiter plus eine Führungskraft, wenn man ans untere Ende geht.

Wo auch immer dagegen verstoßen wird, wird die Organisation (ob nun eine Nation oder eine Firma oder wir) dahinschwinden. Wo es eingehalten wird, wird die Organisation wachsen.

Ich warne Sie, eine Gruppengröße von fünf plus eine Führungskraft bedeutet harte Arbeit, manchmal sogar eine harte Belastung, aber es ist machbar. Sechs oder sieben plus eine Führungskraft sind eindeutig zu viel. Und eine Regierung gegen Hans Müller bedeutet einen totalen Zusammenbruch, weil Hans Müller vielleicht nur 1/70.000.000 so groß ist wie die Regierung!

Übergehen Sie also *niemals*. Ganz abgesehen von den wahren Mechanismen der Gefahrformel, nach denen das Übergehen in Nichtexistenz resultiert, ist es für die Führungskraft und jedes Mitglied der Organisation die Hölle, einer ununterbrochenen Verletzung der maximalen Gruppengröße ausgesetzt zu sein.

Wenn eine Führungskraft sich überarbeitet fühlt, sogar nachdem jemand sich um allen Dev-T kümmert und ihn in Schranken hält, dann gibt es unter dieser Führungskraft Verstöße gegen die Gruppengröße *und* sie übergeht irgendeinen Punkt, für den sie eine untergeordnete Führungskraft haben sollte, mit einer Gruppe unter dieser Führungskraft. Die überarbeitete Führungskraft versucht mehr als fünf andere Leute direkt zu handhaben (fünf Mitarbeiter oder fünf Führungskräfte von Gruppen).

Es ist so wie Schachteln in Schachteln in Schachteln. Aber in diesem Falle finden höchstens sechs Schachteln bequem Platz.

Wenn eine Unterabteilung acht Sektionen unter ihrem Direktor hat, dann müssen wir die Sektion unterteilen, indem wir dem Direktor zwei Leute geben, die jeweils vier Sektionen kontrollieren. Das ist ein Direktor, der es sehr bequem hat, denn er hat eine Gruppe von zweien plus den Direktor. Er kann faulenzen. Aber seine Assistenten werden schwitzen. Fügen Sie also noch einen Assistenten hinzu und teilen Sie die Sektionen der Unterabteilung in drei Gruppen auf – drei, drei und zwei – und Sie werden eine effizientere Unterabteilung haben.

Auf diese Art jonglieren Sie damit herum, um Überarbeitung von Führungskräften und Überwältigung von Individuen zu verhindern.

Wenn Sie die Effektivität einer Gruppe von fünf Leuten plus Führungskraft steigern wollen, machen Sie immer einen von den fünf zum Stellvertreter und ordnen Sie ihn den an-

deren vier etwas über. Die vier können sich dann an den Stellvertreter wenden, um herauszufinden, ob sie sich in Angelegenheiten, bei denen sie sich unsicher fühlen, an die Führungskraft wenden sollen. Dies fügt einen Gradienten hinzu.

Es gibt verschiedene Wege, damit herumzujonglieren. Eine Führungskraft mit sieben Sektionen kann drei selbst übernehmen und einem Stellvertreter vier übergeben usw. Es gibt viele Arten, es zu machen, aber bleiben Sie einfach bei eins plus fünf oder bei weniger als eins plus fünf, wenn Sie können.

Der Vorgesetzte des Gruppenleiters zählt nicht als Mitglied der Gruppe.

Hier und da verstoßen wir dagegen. Ein Komitee der Beweisaufnahme ist nicht so akzeptabel wie eine Ethikanhörung, denn eine Person sieht sich dabei mehr Leuten gegenüber. Prozesse vor Geschworenengerichten sind eine schreckliche Anspannung und eine Grausamkeit. Denn man muß etwa 14 Leuten gegenüberstehen! (Richter, Staatsanwalt, Geschworene.) Zu viele!

Dies sind also die Gesetze, die dem Organisieren zugrunde liegen.

Aber Sie können es auch alles auf dem Org Board haben und es nicht anwenden und zusammenbrechen. Wenn ein Führungssekretär sich an seinen Führungskräften vorbei direkt an fünfzehn Mitarbeiter wendet, kann das den Laden ruinieren, weil die Mitarbeiter in Apathie versinken, die Sekretäre in Nichtexistenz geraten und man hat Peng! – keine Org.

Ganz abgesehen also vom Gefahrzustand werden Verstöße gegen die *Befolgung* korrekter Gruppenorganisation jede Organisation, einen Planeten, einen Staat, eine Org in ein Durcheinander bringen.

Das ist es, was dem Niedergang und Fall von Zivilisationen zugrunde liegt: Der Staat beginnt, das Individuum zu regieren!

Eine Organisation besteht aus *Gruppen*, nicht Individuen. Und wenn diese Wahrheit nicht nur auf dem Papier, sondern auch im Leben befolgt wird und sie dort praktiziert wird, so wird dies eine glückliche Zivilisation, eine glückliche Nation und eine blühende Org schaffen.

ZUSAMMENFASSUNG

Eine große Organisation besteht aus Gruppen, eine kleine besteht aus Individuen.

Der Hauptunterschied zwischen dem wohlhabenden Westen und dem hungernden Osten besteht darin, daß der Westen noch immer Firmen zuläßt. Dies bedeutet, daß die westlichen Nationen einigermaßen aus Gruppen zusammengesetzt und daher noch immer ziemlich erfolgreich sind.

Eine Gruppe hat die richtige Größe, wenn die Individuen in ihr sich mit Leichtigkeit auf einer freundlichen Basis an den Manager dieser Gruppe wenden und sicher sein können, daß er weiß, was sie tun und warum und ob sie es tun.

Mehr als fünf Personen plus deren Führungskraft neigt dazu, eine zu große Gruppe zu sein.

Die fünf Personen unter einer Führungskraft können natürlich Führungskräfte von Gruppen sein. Und die fünf Personen unter einer jeden *dieser* Führungskräfte können Führungskräfte von Gruppen sein.

Wenn die Dinge nicht auf diese Weise organisiert sind, wird das Individuum erdrückt. Die Führungskraft wird durch Überarbeitung erdrückt und die Personen unter ihr sind überwältigt.

Das Übergehen einer Führungskraft verursacht, abgesehen davon, daß es die Führungskraft in den Zustand Gefahr setzt, eine Überwältigung der Mitglieder ihrer Gruppe und läßt sie weniger leisten und läßt sie sich angegriffen fühlen und vermindert deren Gefühl ihrer eigenen Stärke.

Zwei Leute plus eine Führungskraft ist auch eine Gruppe, aber die Führungskraft arbeitet nicht wirklich mit voller Kapazität.

Auch wenn sich jemand um allen Dev-T kümmert, wird eine Führungskraft überarbeitet sein, wenn sie über mehr als fünf Mitarbeitern steht.

Der Hauptgrund, weshalb Orgs klein bleiben, ist, daß sie, ganz gleich, wie wunderschön ausgefeilt ihre Org Boards sind, nicht wirklich das umsetzen, was auf dem Org Board ist. Sie übergehen oder schenken den Befehlslinien keine wirkliche Aufmerksamkeit und sind deshalb in der Praxis nur eine oder zwei übermäßig große Gruppen – was darin resultiert, daß sie weiterhin klein bleiben und überarbeitet und auch unterbezahlt sind, weil ihr System in der Praxis tatsächlich ineffektiv ist.

Die Moral ist: Setzen Sie die korrekte Aufstellung von Gruppen um, so wie sie das Org-Modell vorsieht, übergehen Sie niemals und expandieren Sie in dieser Weise und haben Sie damit glückliche Mitarbeiter.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ml.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 6. NOVEMBER 1966R
Ausgabe I

Revidiert am 9. November 1979

Revisionen in Arial Narrow

Remimeo

Admin-Know-How

Statistik-Interpretation

STATISTIKANALYSE

Bezugsmaterialien:

HCO PL 9. Nov. 79	WIE MAN EINEN STATISTIKTREND KORREKT BESTIMMT
HCO PL 3. Okt. 70R Rev. 9.11.79	STATISTIK-INTERPRETATION
HCO PL 6. März 66 II	STATISTIKKURVEN, WIE MAN DIE SKALA BESTIMMT
HCO PL 5. Mai 71R II Rev. 9.11.79	DAS ABLESEN VON STATISTIKEN

Dieser HCO Policy Letter wurde revidiert, um in dem Abschnitt "ARBEITSRÜCKSTÄNDE" und "DIE GEFÄHRLICHE STATISTIKKURVE" die korrekte Art anzugeben, wie man Trends von Statistiken liest, und um auf Policy Letters über Statistiken und Trends von Statistiken Bezug zu nehmen.

Das Thema der Erstellung von Statistiken ist wahrscheinlich gut bekannt. Wie man eine aufzeichnet. Aber ihre Bedeutung, nachdem sie aufgezeichnet sind, ist ein anderes Thema, und über dieses Thema sollten Führungskräfte genau Bescheid wissen.

Die Dinge liegen nicht immer so, wie sie nach den Statistiken erscheinen.

ARBEITSRÜCKSTÄNDE

Ein Arbeitsrückstand, der aufgearbeitet wird, ergibt eine Statistik, die weit in die Höhe schießt und sofort abfällt. Das schnelle Ansteigen Überfluß zu nennen und das plötzliche Abfallen Notlage ist ein Fehler, den Führungskräfte begehen.

Wenn Sie ein Muster sprunghafter Zunahmen und Abstürze bei etwas beobachten, bei dem Arbeitsrückstände auftreten können, ist es praktisch sicher, daß dies der Fall gewesen ist.

Dieser Tätigkeitsbereich arbeitet in Schüben mit Stockungen und ist häufig nur gelegentlich mit Personal besetzt.

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

Wenn Sie daher eine dieser Statistiken sehen, machen Sie sich klar, daß der eine Aufschwung der Statistik durch die kleineren Spitzen und die Tiefstände ausgeglichen wird. Sie müssen mit dem Auge den Durchschnitt der Spitzen und Täler bestimmen und beachten, welchen Trend die gesamte Statistik hat.[16]

URSÄCHLICHE STATISTIKEN

Bei einer beliebigen Reihe von Statistiken verschiedener Arten oder Tätigkeitsbereiche können Sie stets eine oder mehrere finden, die nicht "auf Glück" beruhen, sondern direkt von der Org oder einem Teil davon verursacht werden können.

Beispiele sind "hinausgehende Briefe" und "Abschlüsse".

Abteilungsgesamtstatistiken. Egal, was sonst noch geschieht, diese kann die Org selbst verbessern, da sie nur von der Org, nicht vom "Schicksal" abhängen.

Wenn Sie also sehen, daß die Abteilungsgesamtstatistiken seit zwei, drei Wochen generell unten sind oder nach unten gehen und sich auch in der laufenden Woche kein Ansatz eines Anstiegs bei "hinausgehenden Briefen" und "Abschlüssen" abzeichnet, wissen Sie, daß die Leitung der Org wahrscheinlich untätig ist und darum bittet, abgesetzt zu werden. Denn wenn sie alle Statistiken hinuntergehen sah, hätte sie sich unter anderem auf "hinausgehende Briefe" und "Abschlüsse" stürzen sollen, als das Mindeste, was sie hätte tun können. Diese *kann* man mit Nachdruck hinaufbekommen.

In einer beliebigen Reihe von Statistiken gibt es somit immer welche, die man unabhängig vom Rest mit Nachdruck hinaufbekommen kann. Und wenn das nicht geschieht, wissen Sie das Schlimmste – keine Leitung.

EINSCHREIBUNG GEGENÜBER ABSCHLÜSSE

Wenn Sie sehen, daß die Statistik der "Abschlüsse" hinaufgeht und die Statistik der "Einschreibungen" fällt, wissen Sie sofort, daß die Linie zur erneuten Einschreibung von Personen *out* ist.

Den Leuten, die etwas abschließen, werden ihre Zertifikate und Auszeichnungen nicht von einem Registrar überreicht, sondern sie erhalten sie von Zertifikate und Auszeichnungen oder bei Massenversammlungen, oder es wird auf irgendeine andere Art und Weise nicht für erneute Einschreibungen gesorgt.

---

[16] Anm. d. Übs.: In der unrevidierten Fassung lautet dieser Absatz: "Wenn Sie also so eine Statistik sehen, ziehen Sie eine Linie, die in der Mitte zwischen den Höhen und Tiefen liegt, etwa gleich weit von beiden entfernt, und dann können Sie die Statistik lesen und erkennen, ob sie steigt oder fällt."

Somit gehen die 40 bis 60 Prozent des Geschäfts aus wiederholten Einschreibungen verloren.

Wenn dies über längere Zeit hinweg fortdauert, bedeutet es auch, daß schlechte Technologie vorhanden ist, da die Mund-zu-Mund-Propaganda, die im Umlauf ist, armselig ist.

Schauen Sie sich in einem solchen Fall eine dritte Statistik an, die eingezogenen Zahlungsverpflichtungen der Qualifikationsabteilung. Wenn sie armselig ist oder sehr, sehr hoch, können Sie sicher sein, daß ein Mangel an Einschreibungen durch schlechte Tech verursacht wird.

Eine sehr hohe Statistik der eingezogenen Zahlungsverpflichtungen der Qualifikationsabteilung und eine niedrige Statistik der Einschreibungen stellen eine schreckliche Verurteilung der Tech-Abteilung dar. Die Bruttoeinnahmen werden schon bald zusammenbrechen, da die technischen Dienste einfach nicht gut sind.

STATISTIKEN VERGLEICHEN

Sie verstehen also, worum es geht. Statistiken werden im Vergleich zueinander gelesen.

Eine Statistik stellt den Unterschied zwischen zwei oder mehreren Zeitabschnitten dar, also beinhaltet sie immer einen Vergleich.

Auch zwei verschiedene Statistiken lassen sich vergleichen, wie in den obigen Beispielen.

VORAUSSAGE

Sie können lange vor dem eigentlichen Eintreten voraussagen, was geschehen wird, indem Sie Statistiken verwenden.

Hohe Buchverkäufe bedeuten *am Ende* Wohlstand. Niedrige Buchverkäufe bedeuten am Ende eine Notlage auf der ganzen Linie.

Hohe Bruttoeinnahmen und niedrige Abschlüsse bedeuten am Ende Schwierigkeiten, da die Org nicht liefert, sondern "Arbeitsrückstände" an Studenten und PCs anhäuft, einfach indem sie keine Ergebnisse erzielt. Wenn das lange genug fortgesetzt wird, resultiert es am Ende in Schwierigkeiten mit Behörden und auf rechtlichem Gebiet.

Niedrige FSM-Provisionen bedeuten vielleicht nur kein FSM-Programm. Wenn es aber ein FSM-Programm gibt, dann kann dies schlechte Tech bedeuten. Somit werden niedrige Abschlüsse und niedrige Qual letztlich eine zusammengebrochene FSM-Statistik bedeuten, weil das eigene Gebiet der FSMs durch gescheiterte Fälle verseucht wird.

Hohe Buchverkaufsstatistiken, eine hohe Anzahl hinausgehender Briefe, hohe Tech- und Qual-Statistiken bedeuten, daß die Statistik der Bruttoeinnahmen bald steigen wird. Wenn sie niedrig sind, dann werden die Bruttoeinnahmen fallen.

Die Statistik geschuldeter Rechnungen und verfügbarer Geldmittel wird anhand des Abstands zwischen den zwei Linien abgelesen. Wenn er sich verringert, verbessert sich die Lage; wird er weiter, verschlechtert sie sich. Wenn die Linien weit auseinander liegen und sich lange Zeit nicht angenähert haben und die Kurve der Geldmittel die untere ist, ist das Management gefährlich und überhaupt nicht wachsam.

DIE GEFÄHRLICHE STATISTIKKURVE

Wenn alle Statistiken bei einer Reihe von Statistikkurven eine sinkende *Trend*linie aufweisen, liegt eine gefährliche Situation vor.

Trend bedeutet eine Neigung oder Tendenz zu einem generellen Verlauf oder in eine generelle Richtung. Um daher den Trend zu bekommen, schaut man sich die Statistikwerte mehrerer Wochen an.

Um den Statistiktrend abzulesen, muß man mit dem Auge den Durchschnitt der Spitzen und Täler auf der Statistikkurve über einen bestimmten Zeitraum hinweg bestimmen. Es wird mit dem Auge gemacht; es gibt kein internes System aus Linien, das eingezeichnet werden kann, um das zu unterstützen. Man lehnt sich zurück und sieht sich das Muster als Ganzes an; es gibt eine eindeutige Tendenz oder ein eindeutiges Gefälle, die bzw. das man so bestimmen kann. Das ist der Statistiktrend.

Wenn alle diese Statistiktrends oder die meisten davon nach unten gehen, ist das Management untätig.[17]

FALSCHE KOMBINATIONEN

Wenn eine kontinentale Org ihre eigene Org in ihre kombinierten Statistikkurven für Gebiets-Orgs mit einschließt, kann sie ein völlig falsches Bild erhalten.

Ihre eigenen Org-Statistiken verdecken die Statistiken der Gebietsorganisationen, die vielleicht dabei sind, zugrunde zu gehen.

Daher kann man eine völlig falsche Vorstellung erhalten, wenn man eine große Funktion mit einer Menge von kleinen Funktionen in einer kombinierten Statistikkurve zusammenfasst.

Zeichnen Sie daher große Funktionen gesondert ein, und halten Sie sie getrennt von kleinen Funktionen derselben Art.

Die Statistiken der kontinentalen Org sollten nicht zu den Statistiken der kontinentalen Führungsabteilung gehören. Genauso sollten die Statistiken von SH nicht zu den Statistiken von WW gehören.

Eine kombinierte Statistik bedeutet natürlich, daß man dieselben Statistiken von verschiedenen Funktionen nimmt und sie zu einer Linie aufaddiert. Wird einer kombinierten Sta-

[17] Anm. d. Übs.: In der unrevidierten Fassung lautet dieser Abschnitt: "Wenn alle Statistiken einer Reihe von Kurven eine absinkende Trendlinie aufzeigen, ist das eine gefährliche Situation. Man zeichnet eine Trendlinie, indem man die mittleren Punkte zwischen Höhen und Tiefen nimmt und eine Linie dazwischen zieht. Wenn all diese Linien oder die meisten davon nach unten gehen, ist das Management untätig.

tistikkurve eine sehr große Funktion hinzugefügt, kann sie daher schlechte Situationen verbergen. Sie kann auch ein vollständig untätiges übergeordnetes Management verbergen, da die große Funktion unter ihrer eigenen Leitung durchaus rege und kompetent sein mag, das übergeordnete Management jedoch durch diese eine funktionierende Aktivität verdeckt ist, während all die übrigen Aktivitäten, außer dieser großen, vielleicht am Zusammenbrechen sind.

DER GRÖSSTE FEHLER

Der eine große, schreckliche Fehler, den eine Führungskraft beim Ablesen von Statistiken und beim Management anhand von Statistikkurven machen kann, besteht darin, in Bezug auf Statistikkurven *vernünftig* zu sein. Dies nennt man **eine Statistik rechtfertigen**. Dies ist der eindeutig größte Fehler bei der Interpretation von Statistikkurven durch Führungskräfte und genau das, was eine Org fertig machen wird.

Man sieht, daß eine Statistikkurve unten ist und sagt: "Nun ja, natürlich, das ist _____", und in dem Moment sind Sie erledigt.

Ich habe gesehen, wie eine ganze Org eine zusammengebrochene Statistikkurve der Abschlüsse buchstäblich monatelang tolerierte, da sie alle "wußten, daß die neue Art von Prozeß nicht gut funktionierte." Der Technische Sekretär hatte diese Statistikkurve **gerechtfertigt**. Die Org nahm es ihm ab. Niemand dachte daran, es in Frage zu stellen. Als darauf hingewiesen wurde, daß der vorherige Technische Sekretär mit denselben Prozessen eine fortwährend hohe Statistik hatte und nach einem Unterdrücker gesucht wurde, stellte sich der Technische Sekretär als der Unterdrücker heraus!

Rechtfertigen Sie niemals, weshalb eine Statistikkurve unten bleibt, und seien Sie in dieser Hinsicht niemals nachsichtig. Eine Statistikkurve, die unten ist, ist einfach eine Statistikkurve, die unten ist, und irgendjemand macht Murks. Die einzige Erklärung, die überhaupt irgendwie gültig ist, lautet: "Was wurde verändert, kurz bevor sie fiel? Gut. Machen Sie diese Veränderung schnell rückgängig!" Wenn eine Statistikkurve unten ist, kann und *muß* sie hinaufgehen. Wie sie hinaufgehen wird, ist das einzig Interessante. "Was haben wir die letzten paar Male jeweils gemacht, kurz bevor sie hinaufging? Gut. Machen Sie das!"

Eine Statistikkurve zu rechtfertigen ist das Gleiche wie zu sagen: "Nun, Statistikkurven sind im Dezember immer unten – wegen Weihnachten." Das bringt sie nicht hinauf und erklärt nicht einmal wirklich, weshalb sie unten sind!

Und denken Sie ja nicht, Sie wüßten, weshalb eine Statistikkurve oben oder unten ist, ohne daß eine gründliche Untersuchung angestellt wurde. Wenn sie nicht oben bleibt oder weiterhin nach unten geht, dann wußten Sie es nicht. Es bedarf einer sehr eingehenden Untersuchung an Ort und Stelle, wo die Arbeit durchgeführt wird, um herauszufinden, weshalb eine Statistikkurve plötzlich gestiegen oder weshalb sie gefallen ist.

Dieses vorgetäuschte Wissen kann sehr gefährlich sein. "Die Statistikkurve bleibt oben, weil wir das XY-Informationspaket verschicken", könnte – wenn dies eine spontane Einschätzung ist – zur Folge haben, daß der Verbreitungssekretär ausgetauscht wird, der mit

seinen Fragebögen die wirkliche Ursache war. Und die Statistikkurven fallen plötzlich, obwohl die Info-Pakete nicht geändert wurden.

EKLATANTE GRÜNDE

Statistikkurven fallen oder steigen nicht wegen winzigen, verborgenen, schwer auffindbaren Gründen. Wie beim Auditing sind die Fehler stets **groß**.

Buchverkäufe sinken. Die Leute entwerfen neue Werbezettel für Bücher, stellen Geld für Auslagen bereit und versuchen wie verrückt, die Buchverkäufe zu steigern. Und dann schließlich entdeckt man den wirklichen Grund. Der Buchladen ist ständig geschlossen.

Ein gewichtiger Grund, weshalb Statistikkurven fallen, ist der, daß niemand da ist. Entweder hat die betreffende Führungskraft zwei Hüte und ist zu sehr mit dem *anderen* Hut beschäftigt, oder sie kommt einfach nicht zur Arbeit.

KLEBRIGE STATISTIKKURVEN

Schlechte Statistikkurven, die allen Bestrebungen, sie zu verbessern, widerstehen, werden *hervorgebracht*. Sie passieren nicht einfach so.

Eine klebrige Statistikkurve ist eine, die einfach nicht steigt, was man auch unternimmt.

Eine solche Statistikkurve wird hervorgebracht. Es ist keine Angelegenheit von Unterlassungen. Es ist eine Angelegenheit von Handlungen.

Wenn man sich enorm anstrengt, eine Statistikkurve hinaufzubringen, und sie einfach nicht hinaufgehen will, dann muß es eine verborgene Gegenanstrengung geben, um sie unten zu halten.

Normalerweise können Sie diese Gegenanstrengung finden, indem Sie den Bereich ausfindig machen, der Ihnen die meisten Nicht-Befolgungen von Anordnungen entgegenbringt. Diese Person arbeitet *hart* daran, Statistikkurven unten zu halten.

In diesem Fall liegt es nicht an Faulheit. Es liegt an entgegengesetztem Handeln.

Mir ist noch nie eine Org, Abteilung oder Sektion mit einer klebrigen Statistikkurve begegnet, die diese Statistikkurve nicht aktiv nach unten drückte.

Solche Bereiche sind nicht untätig. Sie erledigen ihre Arbeit nicht. Sie machen *stets irgendetwas anderes*. Und dieses *andere* kann Ihnen plötzlich ins Gesicht schlagen.

Nehmen Sie sich also vor einer klebrigen Statistikkurve in acht. Finden Sie den Bereich von Nichtbefolgung und organisieren Sie ihn im Hinblick auf das Personal um, sonst erwachsen Ihnen als Führungskraft aus diesem Bereich bald wirkliche Schwierigkeiten.

Was sich plötzlich aus Ihrem Eingangskorb so monströs erhebt und seine Krallen zeigt, geschah nach einer langen Zeit mit klebrigen Statistikkurven in diesem Bereich.

Der Kummer von heute zeichnete sich vor Monaten an Ihren Statistiken ab.

ZUSAMMENFASSUNG

Das einfache Auf und Ab von Statistikkurven bedeutet wenig, wenn es nicht über einen gewissen Zeitraum beobachtet oder mit anderen Statistikkurven innerhalb desselben Tätigkeitsbereiches verglichen wurde.

Man sollte wissen, wie man Statistiken abliest, was sie bedeuten und weshalb sie sich in dieser Art und Weise verhalten, so daß man weit genug im voraus Maßnahmen treffen kann.

Werden Sie nie *vernünftig* hinsichtlich einer Statistikkurve. Der *einzige* Grund, weshalb sie oder ihr Trend unten ist, liegt darin, daß sie unten ist. Was man machen muß, ist, sie hinaufzubekommen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jp.rd.gal

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 25. NOVEMBER 1970
(Korrigiert und Wiederherausgegeben am 27.11.1970)

Remimeo

Org-Serie Nr. 16

POLICY UND ORDERS

Die wahrscheinlich größte Verwirrung, die es auf dem Gebiet des Organisierens geben kann, ist das Verdrehen von "Policy" und "Orders".

Wenn die Definitionen dieser zwei Dinge nicht klar verstanden sind, können sie als dieselbe Sache identifiziert oder sogar vertauscht werden.

Wenn sie nicht deutlich verstanden werden, dann stellen Mitarbeiter ihre eigenen Policy auf und verlangen Orders vom Spitzenmanagement, womit die Rollen vollkommen umgedreht werden.

Die auf diese Weise erzeugte Verwirrung kann so groß sein, daß eine Organisation dadurch nicht mehr zu managen ist. Es wird für die Mitarbeiter unmöglich, ihre Arbeit zu verrichten, und das Management kann seinen Hut nicht tragen.

Leute in einer Organisation verlangen wie besessen Orders vom Urheber der Policy und handeln dann auf der Grundlage ihrer eigenen Policy. Dies verdreht die Dinge und kann eine andauernde Ursache von Desorganisation sein.

Da Policy die Basis der Gruppenübereinstimmung sind, führen unbekannte oder von der falschen Quelle aufgestellte Policy zu Nichtübereinstimmung und Uneinigkeit.

Vom Urheber der Policy Orders zu verlangen beziehungsweise zu erwarten und Policy von unautorisierten Quellen zu akzeptieren, stellt natürlich die gesamte Organisation auf den Kopf. Die unterste Ebene des Org Boards wird zur Spitze des Org Boards. Und die Spitze wird gezwungen, auf niedrigeren Ebenen (Erteilen von Orders) zu handeln, was sie das Org Board hinunterzieht.

Dies ist allerdings nicht verwunderlich, da wir es hier mit Prinzipien zu tun haben, die in dem Bereich Organisation ziemlich neu sind, Prinzipien, die noch nicht klar formuliert worden sind. Für **keine** dieser beiden Funktionen **gibt es ein exaktes deutsches Wort**.

Policy[18] hat als ein Wort in gegenwärtigen Wörterbüchern viele Definitionen, von denen nur eine zum Teil korrekt ist: "eine eindeutige Vorgehensweise oder Methode des Han-

[18] Anm. d. Übs.: Das Wörterbuch "Der große Muret-Sanders" gibt als mögliche Bedeutungen des Wortes "policy" an: 1. Taktik, Methode, Verfahren, Politik; 2. Politik, politi sche Linie; 3. Klugheit, Zweckmäßigkeit; 4. Berechnung, (Welt)klugheit; 5. Schlauheit, Gerissenheit, Durchtriebenheit

delns, um künftige Entscheidungen zu lenken und zu bestimmen." Dem Wörterbuch zufolge ist es ebenfalls "Klugheit oder Weisheit", "eine Vorgehensweise" und eine Menge anderer Dinge. Von ihr wird sogar gesagt, daß sie an der Spitze festgelegt wird.

Daher hat das Wort so viele andere Bedeutungen, daß die Sprache selbst durcheinander geraten ist.

Dennoch hat das Wort im spezialisierten Feld von Management und Organisation ungeachtet der Wörterbuch-Vernebelung eine bestimmte Bedeutung.

Policy bedeutet das vom Spitzenmanagement für eine bestimmte Aktivität entwickelte und veröffentlichte Prinzip, um die Planung und Programmerstellung zu leiten und um die Herausgabe von Projekten durch Führungskräfte zu autorisieren, welche ihrerseits das Erteilen und Durchsetzen von Orders erlauben, die die Tätigkeit des Personals beim Erzielen von Produktion und Existenzfähigkeit steuern.

Policy ist daher ein Prinzip, durch das die Handhabung von Angelegenheiten gelenkt werden kann.

Für jedes große Gebiet oder jede allgemeine Tätigkeit, in die eine Organisation verwickelt ist, gibt es daher eine Policy oder sollte es eine geben.

Beispiel: Die Firma hat eine Kantine für ihre Angestellten. Die sie betreffende Spitzenpolicy mag lauten: "Den Angestellten preisgünstig gutes Essen und sauberen, raschen Service zu verschaffen." Anhand dessen könnte der Kantinenchef Pläne und Programme erstellen, wie er es angehen würde, dies zu erreichen. Sind diese genehmigt, so stellen sie die Grundlage der Orders dar, die er erteilt.

Lassen Sie uns nun annehmen, daß der Kantinenchef das Gebiet Organisation nicht kennt und daß er nicht versuchte, eine Policy festsetzen zu lassen oder herauszufinden, ob es eine gab, sondern seine eigene Policy aufstellte und auf ihr beruhend Pläne und Programme erstellte und Orders erteilte. Nur lautet die von *ihm* aufgestellte Policy: "Kohle für die Firma machen."

Nun beginnt der heftige Tumult.

Das Spitzenmanagement (der höchste Boß des Kantinenchefs) sieht, daß Stenotypistinnen an ihren eigenen Tischen von zu Hause mitgebrachte, kalte Mittagsmahlzeiten essen, und beginnt eine Untersuchung. Wie kommt dies? Die Stenotypistinnen sagen dann: "Wir halten es für billiger, unsere eigenen Mittagsmahlzeiten zu essen." Das Spitzenmanagement findet heraus, daß der Kaffee in der Kantine schrecklich ist und mehrere Mark kostet. Ausgetrocknete belegte Brote kosten ein Vermögen. Es gibt keinen Sitzplatz … usw. Also erteilt das Spitzenmanagement *Orders* (keine Policy). "Verpflegen Sie diese Mitarbeiter!" Aber nichts passiert, weil der Kantinenchef nicht dies und gleichzeitig "Kohle für die Firma machen" kann. Das Spitzenmanagement erteilt weitere *Orders*. Der Kantinenchef denkt, daß die auf der Vorstandsebene verrückt sein müssen. Wie kann man Kohle machen und dennoch die gesamte Belegschaft verpflegen? Und das Spitzenmanagement denkt, daß der Kantinenchef verrückt oder ein Halunke ist.

Nun vervielfachen Sie dieses in einer Organisation etliche Male, und sie bekommen schlechte Stimmung, Spannung und Chaos.

Lassen Sie uns annehmen, daß das Spitzenmanagement die Policy aufgestellt hätte: "Etablieren und betreiben Sie eine Kantine, um die Mitarbeiter preisgünstig mit gutem Essen und sauberem, raschem Service zu versorgen." Aber der angestellte Kantinenchef wüßte nichts über Organisation, hörte sie, würde nicht erkennen, was Policy ist, und würde es als eine "gute Idee" einstufen. Idealistisch, wahrscheinlich zum Zwecke der PR für die Angestellten herausgegeben. "Aber als ein erfahrener Kantinenmann weiß ich, was sie wirklich wollen. Also werden wir eine Menge Kohle für die Firma scheffeln!"

Anschließend stützt er *alle* seine Orders auf dieses Prinzip. Er kauft billig lausiges Essen ein, reduziert die Qualität, erhöht die Preise, verringert die Kosten, indem er niemanden einstellt und macht in der Tat Geld. Aber die Firma erzielt ihre Einnahmen durch glückliche Kunden, die von glücklichen Mitarbeitern bedient werden. Daher verringert der Kantinenchef im Endeffekt die wirklichen Einnahmen der Firma, indem er es versäumt, wie beabsichtigt Speisen und Getränke zu liefern, um etwas für die gute Moral der Mitarbeiter zu tun.

UNVORHERSEHBAR

Es ist sicher ganz und gar wahr, daß kein Spitzenmanagement vorhersagen kann, **welche** Policy von seinen Untergebenen aufgestellt werden wird.

Der Fluch dabei ist, daß das Spitzenmanagement von "gesundem Menschenverstand" abhängt, und gelegentlich anderen einen größeren Sachverstand zugesteht, als gerechtfertigt ist. "Natürlich wird jeder wissen, daß die Papiermesser, die wir herstellen, Papier schneiden sollen". Aber der Betriebsleiter arbeitet aufgrund der Policy, daß die Fabrik Arbeitsplätze für den Ort bereitstellen soll. Sie können sich die Streitigkeiten vorstellen, wenn die Papiermesser, die tatsächlich **kein** Papier schneiden, sich nicht verkaufen lassen und Entlassungen drohen.

Nahezu alle Stürme zwischen Arbeiterschaft und Management brechen aufgrund dieses Umstandes der Unkenntnis von Policy los. Es ist nicht wirklich ein bewußter Konflikt hinsichtlich unterschiedlicher Policy. Es ist ein Konflikt, der auf der unbekannten Grundlage unbekannter oder nicht aufgestellter Policy des Spitzenmanagements und dem Aufstellen von Policy auf einer unautorisierten Ebene entsteht.

ORDERS

Das Wort "Order" nimmt in den Zwei-Tonnen-Wörterbüchern zwei Spalten Kleingedrucktes in Anspruch.

Die einfache Definition ist:

Eine Order ist die Anleitung oder der Befehl, die bzw. der von einer autorisierten Person an eine Person oder Gruppe innerhalb des Einflußbereiches der autorisierten Person herausgegeben worden ist.

Eine **Order** impliziert, daß sie vom Vorgesetzten zum Untergebenen geht.

Diejenigen Personen, die sich keine Organisation vorstellen können, die größer als ein paar Leute ist, neigen dazu, sämtliche Vorgesetzten pauschal zu Erteilern von Orders zusammenzufassen, neigen dazu, alles, was ein solcher Vorgesetzter sagt, in die Kategorie einer Order zu packen, und neigen dazu, alle Untergebenen als Empfänger von Orders in einen Topf zu werfen.

Das ist eine einfache Lebensart, das muß man sagen.

Tatsächlich macht das alle Vorgesetzten zu Bossen oder Feldwebeln und alle Untergebenen zu Arbeitern oder gemeinen Soldaten. Es ist eine sehr einfache Anordnung. Man muß dafür weder seine Fantasie noch seine Hirnmuskulatur in irgendeiner Weise anstrengen.

Unglücklicherweise gilt eine so organisierte Anordnung für die Metallabteilung der Werkstatt oder den Zug oder den Trupp. Sie versäumt es, ausgefeiltere oder komplexere Organisationen in Betracht zu ziehen. Und unglücklicherweise bedarf es einer komplexeren Organisation, um dafür zu sorgen, daß irgendetwas erledigt wird.

Wo man in einer Fabrik oder Firma die Mentalität eines Militärtrupps hat, erhält man leicht alle Arten von Konflikten.

Wenige Werkstattvorarbeiter, Feldwebel oder leitende Angestellte verschwenden jemals irgendwelche Zeit darauf zu versuchen, den "Mannschaften" zu erzählen, was die Policy ist. "Es stand uns nicht zu, nach dem Grund zu fragen" war das Todeslied der Leichten Brigade[19]. Und öffnet auch dem Kommunismus die Tür.

Der Kommunismus wird wahrscheinlich keine gute Gesellschaft hervorbringen, weil er auf der Militärtrupp-Mentalität basiert. Mit dem Kapitalismus ist es nicht deshalb bergab gegangen, weil er bekämpft wurde, sondern weil er nicht imstande war, mit der Militärtrupp-Mentalität fertig zu werden. Die Policy von beiden erfassen die Bedürfnisse des Planeten nicht genügend, um totale Akzeptanz zu erreichen.

Eine Order kann einzig und allein deshalb erteilt werden, weil ihr Herausgeber in irgendeiner Weise das Recht erworben hat, Befehle zu geben und Befolgung zu erwarten.

Der Offizier, der leitende Angestellte, der Leiter der Werkstatt, der Feldwebel – jeder hat eine Berechtigung, eine Ermächtigung, ein "Fiat" von Seiten einer höheren Autorität, die bzw. das ihn dazu berechtigt, denjenigen eine Order zu erteilen, die sich ihm gegenüber zu verantworten haben.

Woher kommt also diese Autorität, Orders zu erteilen?

---

[19] Leichte Brigade: eine britische Brigade (600 Mann), die am Krim-Krieg beteiligt war. Am 25. Oktober 1854 griffen die Männer der Brigade die russische Frontlinie an, obwohl sie um die Torheit ihrer Befehle wußten, und wurden im Geschützfeuer massakriert.

Das Staatsoberhaupt, die Regierung, das Direktorium, der Stadtrat, solche Körperschaften, die man in einem Staat oder einer Firma als Spitzenmanagement ansehen könnte, erteilen die Autorität, Orders zu erteilen.

Dennoch erteilen solche Spitzenleute in der Regel nicht die Autorität, Orders zu erteilen, ohne genau zu bestimmen, welchen Einflußbereich diese Orders betreffen werden und um was es bei ihnen gehen wird.

Dies ist die Policy schaffende, Ernennungen aussprechende Stufe in Aktion.

All dies ist in der Sprache selbst so schlecht und grob definiert, daß sehr seltsame Bedeutungen für die Wörter "Policy" und "Order" ausgedacht werden.

Wenn nicht präzise Bedeutungen dafür angegeben werden, wird Organisation zu einer sehr verworrenen Tätigkeit.

Versteht man es auf diese Weise, wird der folgende Satz sehr töricht: "Der Vorstand erteilte Orders, den Lieferwagen zu beladen, und der Lastwagenfahrer freute sich zu sehen, daß seine Policy über den zwischenstaatlichen Handel befolgt wurde."

Und dennoch wird eine Gruppe dies ihrem Vorstand ständig antun. "Ihr habt keine Orders erteilt, daß …" "Wir haben auf Orders gewartet …" "Ich weiß, daß wir die Türen hätten öffnen sollen, aber wir hatten keine Order von der Beratenden Versammlung …"

Dieselben Gruppenmitglieder, die selbst um aufzustehen und sich zu setzen auf eine mittels Sonderresolution des Vorstands gefaßte Order warten, werden jedoch am laufenden Band Policy aufstellen. "Wir versuchen, andere ohne Einmischung ihre Arbeit erledigen zu lassen." "Ich arbeite nun daran, jedes Mitglied meiner Unterabteilung glücklich zu machen." "Ich leite diese Abteilung, um Streitigkeiten zu verhindern."

Fragen Sie Beauftragte, Abteilungsleiter, Verantwortliche: "Auf der Grundlage welcher Policy arbeiten Sie?", und Sie werden eine rasche Antwort bekommen, die für gewöhnlich in völligem Konflikt zu jeglicher Vorstandspolicy steht oder absolut davon abweicht. Und Sie werden häufig eine Beschwerde zu hören bekommen, daß niemand ihren Abteilungen Orders erteilt, so daß sie nicht wissen, was zu tun ist.

Tatsache ist, daß **Policy** das Recht verleiht, auf ihr beruhende Orders zu erteilen, um dafür zu sorgen, daß sie eingeführt und befolgt und daß die Arbeit erledigt wird.

Eine Gruppe von Beauftragten, von denen jeder wie verrückt Policy herausgibt, während sie darauf warten, daß die Firmenleitung ihnen Orders erteilt, ist eine Situation von Durcheinander und herannahender Katastrophe.

Policy ist ein sehr, sehr langfristiges Führungsprinzip.

Eine Order ist ein kurzfristiger Befehl, um eine Policy oder die sich aus Policy entwickelnden Pläne oder Programme in die Tat umzusetzen.

"Die Leute sollten in bequemen Sesseln im Wartezimmer Platz nehmen können" ist eine Policy.

"Setz dich" ist eine Order.

Wenn Policy so verstanden wird, daß sie Leute dazu ermächtigt, Orders zu erteilen, wird das Bild viel klarer.

"Klären des Postenzwecks" ist ein anderer Weg zu sagen: "Sorgen Sie dafür, daß die diesen Posten und seine Pflichten bestimmenden Policy bekannt sind und verstanden werden."

Wenn eine Organisation diese Dinge nicht vollkommen klar versteht, wird sie unter Anspannung und in internem Konflikt arbeiten.

Wenn eine Organisation dafür sorgt, daß diese beiden Dinge vollständig geklärt werden, wird sie eine angenehme und effektive Gruppe sein.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:sb.rd.gm

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 6. DEZEMBER 1970

Remimeo
Hüte der Unterabt. 14

Personal-Serie 13

Org-Serie 18

DIE DE-ABERRATION DER DRITTEN DYNAMIK

Der genaue Mechanismus der Aberration auf der Dritten Dynamik (Gruppe oder Organisation) besteht in dem Konflikt von Gegen-Policy.

Unrechtmäßige Policy, die von einer dazu nicht autorisierten Ebene aufgestellt wird, blockiert die Aktionen einer Gruppe und **ist** für Nichtaktivität, Nichtproduktion oder Mangel an Teamgeist verantwortlich.

Eigenmächtig aufgestellte Gegen-Policy drängt die Gruppe zusammen, verhindert aber ihr Funktionieren.

Mangelnde Realität über Org-Boards, Hüte usw. entsteht zum großen Teil durch Nichtübereinstimmungen und Konflikte, die durch unautorisierte Policy verursacht werden.

In einem Spiel, in dem jeder Spieler seine eigenen Regeln aufstellen würde, gäbe es kein Spiel. Es gäbe nur Streitereien und Konflikte.

SPIELARTEN VON GEGEN-POLICY

Zunächst einmal muß davon ausgegangen oder bewirkt werden, daß es jemanden gibt, der autorisierte Policy für die Gruppe aufstellt. Das Fehlen dieser Funktion ist eine Aufforderung zu willkürlicher Policy, zu Gruppenkonflikten und zu Zerfall. Existiert eine solche Person oder Stelle, muß ihr neu vorgeschlagene Policy vorgelegt werden, und sie ist von ihr bekannt zu machen, und auf tieferen Ebenen oder von unautorisierten Personen darf Policy nicht willkürlich festgelegt werden.

Die durch die autorisierte Stelle auf diese Weise festgelegte Policy muß ausreichend auf Informationen beruhen und weise genug sein, um den Sinn und Zweck [pupose] der Gruppe zu fördern und um Übereinstimmung zu erhalten. Policy, die auf Unkenntnis beruht oder schlecht ist, hat, selbst wenn sie autorisiert ist, die Tendenz, die Mitglieder der Gruppe dazu zu verleiten, ihre eigene, willkürliche Policy festzusetzen.

Wenn es überhaupt keine Policy gibt, entsteht willkürliche Policy. Wird vorhandene Policy nicht bekannt gemacht, wird willkürlich welche aufgestellt. Unkenntnis von Policy,

ihrer Notwendigkeit oder Funktion kann willkürliche Policy hervorrufen. Verborgene, nicht offen erklärte, willkürliche Policy kann Widersprüche bewirken.

Korrekte Policy kann unvollständig übermittelt werden – einige wenige Worte oder einen die Policy näher bestimmenden Satz werden weggelassen, wodurch sie inkorrekt oder nichtig wird. "Kinder dürfen nach Mitternacht nicht ausgehen" kann zu "Kinder dürfen nicht ausgehen" gekürzt werden.

Veränderte Policy kann unglaublich verkehrt sein.

Eine selbst aufgestellte Policy der autorisierten Stelle zuzuschreiben, kann alle Policy in Verruf bringen, sowie den Zweck der Führung pervertieren.

Policy kann aus einem Bereich einer Gruppe ausgeschlossen werden, der von ihr geregelt werden sollte. "Die Policy für das Herstellen von Pfeifen gilt nicht für den *kleinen* Pfeifenladen."

Es kann Unmengen unnötige Policy vorhanden sein, so daß man sie nicht aufnehmen kann.

Policy kann in großen Mengen vorhanden sein, ohne daß sie in sachdienliche Gebiete unterteilt ist, wie dies bei Hut-Checksheets gemacht wurde.

Wenn eine Policy in Verruf ist, kann dies zu einer Katastrophe führen, was wiederum sämtliche Policy in Verruf bringen kann, wodurch jedes einzelne Mitglied der Gruppe dazu ermutigt wird, seine eigene Policy aufzustellen.

DAS KLÄREN EINER GRUPPE

Sämtliche autorisierte Policy muß in Büchern und auf praktische Weise und vollständig archiviert werden. Das ermöglicht es, Hüte und Checksheets zusammenzustellen und Packs herauszugeben.

Willkürliche Policy läßt sich dadurch aufdecken, daß man in der Gruppe Umfragen über die Policy durchführt, nach der gearbeitet wird.

Alle mit Bugs durchsetzten (gestoppten) Projekte können nach unautorisierter Policy untersucht, bereinigt und wieder in Gang gebracht werden.

Man kann weitere Maßnahmen treffen, die alle darauf hinauslaufen, daß:

1. bewirkt wird, daß bestehende Policy angewandt wird;
2. in den Bereichen, die ohne Policy arbeiten, mit Nachdruck Policy eingeführt wird, die von autorisierter Quelle stammt;
3. alle früheren Projekte von falscher Policy gesäubert werden;
4. alle Gruppenmitglieder gemäß dem HCO PL vom 20. November 70 "Mißverständnisse bezüglich Organisation" (Org-Serie 15) und anderen Materialien de-aberriert werden;

5. die Gruppenmitglieder in der Technologie von Policy ausgebildet werden;
6. Systeme eingerichtet werden, um Out Policy aufzudecken, genau einzugrenzen, zu berichten und dafür zu sorgen, daß sie korrigiert und Policy ordnungsgemäß aufgestellt, herausgegeben und bekanntgemacht wird;
7. neue Policy anhand von Statistiken überwacht und Mängel in Policy in alle statistischen Auswertungen miteinbezogen werden.

ADMIN SKALA

Ich habe eine Skala für den Gebrauch entwickelt, die eine Reihenfolge (und relative Priorität) der mit Organisation verbundenen Gebiete aufstellt.

- **Ziele**
- **Zweck, Beweggrund [Purpose]**
- **Vorgehensweise [Policy]**
- **Pläne**
- **Programme**
- **Projekte**
- **Auftrag, Bestellung [Order]**
- **Ideale Szenen**
- **Statistiken**
- **Wertvolle Endprodukte**

Diese Skala wird auf- und abwärts durchgearbeitet, **bis sie (d.h. jeder einzelne Punkt) in voller Übereinstimmung mit den übrigen Punkten ist**.

Um bei einer Sache Erfolg zu haben, muß jeder Punkt dieser Skala mit allen anderen abgestimmt sein.

Diese Skala kann auf Golfbälle angewendet werden. Dann müssen alle Punkte der Skala mit dem Gebiet der Golfbälle übereinstimmen. Es ist eine interessante Übung.

Die Skala kann auch auf ein destruktives Gebiet wie z.B. "Küchenschaben" angewendet werden.

Wenn ein Punkt der Skala *nicht* mit den anderen Punkten abgestimmt ist, wird das Projekt behindert werden, wenn nicht fehlschlagen.

Die Kunst, alle diese Punkte einer Aktivität miteinander abzustimmen und sie in Aktion zu versetzen, heißt **Management**.

Mitglieder der Gruppe werden nur dann verstimmt, wenn einer oder mehrere dieser Punkte nicht mit den anderen im Einklang sind und nicht wenigstens eine gewisse Gruppenübereinstimmung darüber existiert.

Gruppen sind nur langsam, untüchtig, unglücklich, untätig oder streitsüchtig, wenn diese Punkte nicht im Einklang miteinander stehen, nicht bekanntgemacht und nicht koordiniert werden.

Jede Tätigkeit läßt sich verbessern, indem man die Skala debuggt oder mit der Tätigkeit der Gruppe in Einklang bringt.

Da fehlende Realität zu fehlender Kommunikation und fehlender Affinität führt, ergibt sich daraus, daß unreale (nicht in Einklang gebrachte) Punkte dieser Skala ARK-Brüche, Verstimmungen und Unzufriedenheit erzeugen.

Daraus folgt ebenfalls, daß große Realität, große Kommunikation und große Affinität in der Gruppe herrschen werden, wenn diese Punkte untereinander und mit der Gruppe gut in Einklang gebracht worden sind.

Solcherart abgestimmte Sitten, welche von der Gruppe beachtet werden, ergeben eine ethische Gruppe und setzen auch fest, was in der Gruppe von den Gruppenmitgliedern als Overt und Withhold betrachtet werden wird.

Diese Skala und ihre Bestandteile, sowie die Fähigkeit, sie in Einklang zu bringen, gehören zu den wertvollsten Werkzeugen des Organisierens.

DEBUG

Wenn Befehle nicht befolgt werden oder Projekte erfolglos bleiben, sollte man jeden Punkt der Skala, der sich als willkürlich oder entgegengesetzt herausstellt, **aufspüren, genau eingrenzen, berichten** und in Ordnung bringen oder dafür sorgen, daß er in Ordnung gebracht wird.

Wenn irgendein Punkt unterhalb von **Policy** in Schwierigkeiten ist – nicht vorankommt –, kann man nach oben gehend diese Punkte korrigieren, doch konzentriert man sich sicherlich darauf, unrechtmäßige Policy oder Gegen-Policy aufzudecken. Selten ist es eine alte, aber rechtmäßige Policy, die entsprechend angepaßt werden müßte. Sehr viel häufiger stellt jemand mündlich oder schriftlich oder versteckt Policy auf, die in alle Punkte oder Punkte unterhalb der Ebene von Policy Bugs bringt.

Wenn die Dinge stocken oder verwirrt, langsam, inaktiv oder schlichtweg zerstörerisch werden (einschließlich einem Produkt, das ein Overt-Akt ist), macht man sich auf die Suche nach willkürlicher oder Gegen-Policy, die unautorisiert im eigenen Bereich oder "da draußen" aufgestellt wurden.

Angesichts eines jeden Mangels wird man somit die Nichtanwendung der korrekten Policy **aufspüren, genau eingrenzen, berichten** und bereinigen oder ihre Bereinigung veranlassen.

Das *Aufspüren* ist leicht. Es läuft nicht oder nicht richtig.

Um den betreffenden Punkt genau einzugrenzen, muß man natürlich herausfinden, um **welche Policy** es sich handelt und **wer** sie aufgestellt hat.

Berichten heißt, es HCO berichten.

Die Handhabung ist ebenfalls sehr einfach und würde in Qual gemacht.

Diese Admin gibt uns unseren ersten Dritte-Dynamik-De-Aberrierer, der einfach und schnell funktioniert.

Warum?

Schauen Sie sich die Admin Skala an. *Policy* steht direkt unterhalb von *Zweck*.

Zweck ist Policy übergeordnet.

Die Person, die willkürliche oder unautorisierte Gegen-Policy aufstellt, ist abseits des Zwecks der Gruppe. Sie folgt mehr oder weniger einem fremden Zweck.

Zwischen 1960 und 1962 habe ich eine riesige Menge an Technologie über Ziele und Zweck entwickelt. Wenn wir "Ziel" als eine langfristige Gesamtzeitspur-Angelegenheit definieren und "Zweck" [purpose] als ein untergeordnetes Ziel, das sich auf bestimmte Tätigkeiten oder Gebiete bezieht, dann sehen wir deutlich, daß wenn wir die Beweggründe [purposes] einer Person bei ihren verschiedenen Tätigkeiten und ihren acht Dynamiken in Ordnung bringen, ihren Zwang beheben, willkürliche und Gegen-Policy aufzustellen.

Dies ist Auditingarbeit und die Tech dazu ist ausführlich. (Der Afrikanische ACC war diesem Gebiet gewidmet. Es gibt viele Daten darüber.)

Es ist jedoch so, daß ungefähr 20% (wahrscheinlich mehr) jeder Gruppe aktiv, aber versteckt gegen die Gruppe arbeiten, und sie müssen auf einer weniger tief reichenden Stufe im Rahmen von "persönliche Aberration" (HCO PL "Mißverständnisse in Bezug auf Organisation" vom 20. November 1970) gehandhabt werden, bevor man Zweck angehen kann.

Somit würde jedes Gruppenmitglied, da diese Tech-Abhilfe allen hilft, folgendermaßen gehandhabt:

1. Allgemeine Fall De-Aberration (auf Flag die L10s genannt).
2. Handhabung der Beweggründe [purpose] von Posten.
3. Org Board, Hatting und Ausbildung.

Jene, die danach willkürliche oder Gegen-Absichten [puposes] aufstellen, würden mehr von Nr. 2 und 3 erhalten.

Da man in einem Universum voller Wesen lebt, ob es einem gefällt oder nicht, würde es in jedermanns Interesse liegen, funktionierende Gruppen haben zu können.

Willkürliche und Gegen-Absichten [puposes] bilden die einzige Art und Weise, wie eine Gruppe ins Stocken geraten kann und a) das Leben in ihr schwierig wird, und b) es unmöglich wird, sich ganz von ihr zu trennen.

Wer glaubt, er könne fortgehen und irgendwo in diesem Universum für sich allein leben, der träumt.

Der erste Impuls eines feindseligen Wesens ist es, eine anständige Gruppe "zu verlassen". Welch seltsamer Impuls!

Es gerät einzig und allein deshalb in Schwierigkeiten, weil er andere nicht tolerieren oder nicht mit ihnen umgehen kann.

Für ein solches Wesen ist der einzige Weg hinaus der Weg hindurch.

Um auch nur auf der ersten Dynamik überleben zu können, müssen wir wissen, wie man mit der Dritten und Vierten Dynamik umgeht, wie man daran teilnimmt und sie in Ordnung bringt.

Wahrscheinlich halten einige dieses Universum nur deshalb für eine Falle, weil ihre Admin Skala out ist.

Und der einzige Grund, warum dieses Universum einen manchmal hart auf die Probe stellt, liegt darin, daß seine Admin Skala überhaupt nie veröffentlicht wurde.

All dies ist ganz fundamentale Tech der Ersten und der Dritten Dynamik.

Dies ist die erste wirkliche Gruppentechnologie, die jedes Gruppenmitglied in der Gruppe und die Gruppe selbst vollständig de-aberrieren und in Ordnung bringen und befreien kann.

Somit können wir uns, zusammen mit der Auditing-Tech, zum ersten Mal völlig auf Technologie verlassen, um Gruppenmitglieder und die Gruppe selbst zu verbessern und mit ihr umzugehen, so daß sie in Richtung wünschenswerter und erreichbarer Leistungen geht, begleitet von Glück und hoher Moral.

Wie jede andere Technologie muß sie bekannt, angewendet und ständig in Gebrauch sein, um wirksam zu sein.

Die Entdeckung, Entwicklung und der praktische Nutzen dieser Daten haben mich sehr, sehr fröhlich und zuversichtlich gemacht, und ebenso die Gruppe, bei der es getestet wurde.

Ich hoffe, bei Ihnen wird es genau so sein.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.rd.ts.gm

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 14. DEZEMBER 1970

Remimeo

GEISTIGE GESUNDHEIT VON GRUPPEN

Die Punkte, die Erfolg oder Mißerfolg bestimmen, die Dinge, die in einer Organisation den Unterschied zwischen Überleben und Unterliegen ausmachen, sind:

1. **Einstellung von Personal**
2. **Ausbildung**
3. **Lehrzeiten**
4. **Nutzbringender Einsatz**
5. **Produktion**
6. **Werbung**
7. **Verkauf**
8. **Lieferung**
9. **Finanzwesen**
10. **Rechtsprechung**
11. **Moral**

Diese elf Punkte **müssen mit der Verwaltungsskala im Einklang stehen und mit ihr auf einer Linie liegen**. (HCO PL 6. Dez. 70, Personal-Serie Nr. 13, Org-Serie Nr. 18, "De-Aberration der Dritten Dynamik").

Wo diese Bereiche nicht gut gelöst werden und einer oder mehrere von ihnen stark von der Linie abweichen, wird die Organisation an einer dritt-dynamischen Aberration leiden.

Dies ist somit eine **Skala der geistigen Gesundheit** für die dritte Dynamik einer Gruppe.

Die Gruppe wird Anzeichen von Aberration zeigen, wo einer oder mehrere dieser Punkte out sind.

Die Gruppe wird in dem Maße geistig gesund sein, wie diese Punkte in sind.

Wenn einer oder mehrere dieser Punkte vernachlässigt oder schlecht gelöst werden, werden große interne Belastungen beginnen, jedes Mitglied der Gruppe in mehr oder minder starkem Ausmaß in Mitleidenschaft zu ziehen.

In der Gesellschaft als Ganzer sind derzeit die überwiegende Anzahl dieser Punkte out.

Diese Elemente geraten wie folgt in einen aberrierten Zustand:

1. EINSTELLUNG VON PERSONAL

Die Gesellschaft betreibt ein massives Nichthabenkönnen in Bezug auf Leute. Automatisierung und Nachteile, die einem bei der Einstellung von Arbeitskräften auferlegt werden, zeugen von Anstrengungen, Leuten Arbeitsplätze zu verwehren und ihnen keine Jobs zu geben. Bestätigt wird dies durch die wachsende Arbeitslosigkeit und durch sagenhafte Summen für die Wohlfahrt – damit ist die Sozialfürsorge gemeint. Aufgrund der Bevölkerungsexplosion ohne eine angemessene Ausweitung der Produktion werden innerhalb eines Jahrzehnts 50% der Amerikaner arbeitslos sein. Jedoch wird die Produktion durch Erlass des US-Präsidenten sogar noch gedrosselt. Krieg und Geburtenkontrolle sind zwei von vielen Methoden, die Bevölkerung zu reduzieren. **Diese dritt-dynamische Psychose ist eine *Weigerung, Leute zu beschäftigen.* Das Ausschließen von anderen ist die grundlegende Ursache von Krieg und Geisteskrankheit**.

2. AUSBILDUNG

Das Bildungswesen ist unter den beherrschenden Einfluß von "One-Worlders[20]" geraten und entfernt sich immer weiter von der Wirklichkeit. Daten, die gelehrt werden, werden weniger gut gelehrt. Es werden weniger Daten gelehrt. Die Unruhen an Schulen und Hochschulen spiegeln das wider. Bestätigung dafür ist die schlechter gewordene grundlegende Schulbildung, die bei Teenagern z.B. in der Rechtschreibung und im schriftlichen Ausdruck festzustellen ist. Ältere Technologien gehen in modernen Neufassungen verloren. **Diese dritt-dynamische Psychose ist eine *versteckte Weigerung, Leute auszubilden.***

3. LEHRZEITEN

Die erfolgreichsten Industrien, Tätigkeiten und Berufe früherer Jahrhunderte kamen zustande, indem man jemanden als Lehrling so ausbildete, daß man ihm erlaubte, als zweite Besetzung genau die Arbeit, die er später ausüben würde, über einen langen Zeitraum auszuführen, bevor er die Arbeitsstelle übernahm. Einige europäische Schulen versuchen, dieses System wieder aufleben zu lassen, wenn auch auf allgemeiner Basis und nicht als systematische Methode, jemanden anzulernen. **Eine dritt-dynamische Psychose ist die *Verweigerung von* ausreichender *Erfahrung, um Erfolg zu haben***.

[20] Anm.d.Übs.: von "one world" = "eine Welt", Bezeichnung für eine Person, die mit politischen oder anderen Mitteln offen oder verdeckt anstrebt, die ganze Welt unter eine Regierung oder ein politisches System zu bringen.

4. NUTZBRINGENDER EINSATZ

In Industrien, Regierungen, Armeen sowie im Leben an sich werden Mitarbeiter nicht nutzbringend eingesetzt. Jemand, der für eine bestimmte Sache ausgebildet ist, soll etwas anderes tun. Oder seine Ausbildung wird nicht genutzt. Oder er wird überhaupt nicht eingesetzt. **Eine dritt-dynamische Psychose ist *das Versäumnis, Leute nutzbringend einzusetzen.***

5. PRODUKTION

Die moderne Denkweise ist, Downstats[21] zu belohnen. Jemand wird dafür bezahlt, daß er nicht arbeitet. Regierungen, die nichts produzieren, beschäftigen die meisten Leute. Einkommenssteuer und andere derzeitige Gepflogenheiten bestrafen Produktion. Länder, die wenig produzieren, erhalten riesige Summen an Zuwendungen. Für Krieg, der Zerstörung bringt, gibt es die größten Budgetanteile. **Eine dritt-dynamische Psychose ist es, *Produktion zu verhindern.***

6. WERBUNG

Werbeaktivitäten werden in unwürdige Betätigungen verwandelt. Für wahre Werte wird selten geworben. Wirkliche Leistungen werden kaum erwähnt, während andere Dinge stark angepriesen werden. Wirklichkeit und Öffentlichkeitsarbeit (PR) sind Unbekannte. **Eine dritt-dynamische Psychose ist *wirklichkeitsfremde oder unsachliche Werbung.***

7. VERKAUF

Verkaufsmaßnahmen sind wirklichkeitsfremd oder unausgewogen. Schwerfällige oder nicht funktionierende Verkaufsaktivitäten bestrafen die Erzeuger und Verbraucher. In Gebieten mit großer Nachfrage sind die Verkäufe unerheblich, selbst wenn viel Werbung betrieben wird. Bewiesen wird das durch das Unvermögen, selbst in großen Ländern zu verkaufen, was produziert wurde, so daß Produktionseinschränkungen eine ständige Bedrohung für Wirtschaft und Arbeitnehmer bilden. Eine Bevölkerung ist in Zeiten des Warenüberschusses nur halbwegs ernährt. In einem Staat werden aufgrund einer Beschränkung der Zahl von Autofabriken alte Autos gefahren. Aufgrund einer Einschränkung der Bauwirtschaft wohnen Menschen in schlechten Häusern. Umsatzsteuer ist auf beinahe alles zu zahlen. **Eine dritt-dynamische Psychose ist *die Behinderung des Vertriebs der Produkte an potenzielle Verbraucher.***

[21] Anm.d.Übs.: von down = niedrig und stats = kurz für statistics = Statistiken. "Downsta" = eine Person mit niedrigen, sinkenden Statistiken.

8. LIEFERUNG

Nicht das zu liefern, was man angeboten hat, ist für Gruppen der Geisteswissenschaften ein übliches Procedere. In der Geschäftswelt beherrscht man das sehr gut.

9. FINANZWESEN

Jemandes eigene Erfahrungen mit dem Finanzwesen reichen aus, um die Schwierigkeiten aufzuzeigen, die im Zusammenhang mit Geld geschaffen werden. **Eine dritt-dynamische Psychose ist *die Perversion des Finanzwesens.***

10. RECHTSPRECHUNG

Unter der Bezeichnung Rechtsprechung vollbringt der aberrierte Mensch fantastische Ungerechtigkeiten. Den Upstat trifft es, der Downstat kommt davon. Gerüchte läßt man als Beweise gelten. Polizei und polizeiliche Gewalt werden benutzt, um die Ungerechtigkeiten **durchzusetzen**, die in den obigen Punkten 1 bis 9 enthalten sind. Unterdrückerische Rechtsprechung wird als ineffektives, aber grausames Mittel benutzt, um Situationen zu begegnen, die in Wirklichkeit durch die oben aufgeführten Psychosen verursacht worden sind. Wenn Mißstände in den Bereichen 1–9 bewirken, daß Dinge schief gehen, dann führt die gesellschaftliche Aberration in dem Bemühen, sie zu beheben, unterdrückerische Ungerechtigkeiten ein. Revolte und Krieg sind verstärkte Formen von Ungerechtigkeiten. Zu viele Leute – tötet sie in einem Krieg! **Eine dritt-dynamische Psychose ist, *Vernunft durch Gewalt zu ersetzen.***

11. MORAL

In der Presse und anderen Medien erfolgt ein ununterbrochener Angriff auf die öffentliche Moral. Glück oder jegliche Zufriedenheit mit dem Leben wird dauernd angegriffen. Glaube, Idealismus, Ziele und Träume werden attackiert. **Geisteskrankheit ist eine Weigerung, anderen zu gestatten, zu sein, zu tun oder zu haben.**

Jede Maßnahme, die zu einer höheren Moral führen würde, muß gegen die wenigen Geisteskranken verteidigt werden. **Eine dritt-dynamische Psychose ist *eine Verabscheuung hoher Moral.***

Der **gemeinsame Nenner** all dieser Geisteskrankheit ist der Wunsch zu **unterliegen**.

Geisteskrankheiten in ihren verschiedenen Formen haben als Endprodukt die Zerstörung der Person selbst der Gruppe.

Diese elf Aberrationstypen – wenn sie zu Geisteskrankheit ausgeartet sind – bilden die Hauptfaktoren, durch die eine Gruppe zum **Unterliegen** gebracht wird.

Daher garantieren diese elf Punkte – wenn ihnen die geistige Gesundheit erhalten bleibt – das **Überleben** einer Gruppe.

BEISPIELE

Sieht man sich all dies in einem Beispiel an, kann man erkennen, daß diese Formen dritt-dynamischer Geisteskrankheit sich zur Zerstörung verbinden.

A. Weil eine Firma glaubt, es sei unmöglich, Geld zu bekommen oder zu verdienen, kann sie nicht genügend Leute zum Produzieren einstellen. Also hat sie wenig zum Verkaufen; für dieses Wenige wird schlecht geworben und es wird nicht verkauft; also hat die Firma kein Geld, um Leute einzustellen.

B. Weil die Firma Leute für einen anderen Job braucht, zieht sie diese aus einem Werk ab, das daraufhin zusammenbricht und kein Geld mehr einbringt. Somit können keine neuen Leute eingestellt werden. Das verringert die Produktion, also müssen Leute entlassen werden, weil sie nicht bezahlt werden können.

C. Es gibt zwar Leute in der Firma, aber sie werden für die falschen Dinge eingesetzt, so daß es wenig Produktion und keine Werbung oder Verkäufe gibt – also ist auch kein Geld vorhanden, um sie zu bezahlen. Und deshalb werden sie entlassen.

D. Ein neues Produkt wird in die Fertigung aufgenommen. Die Leute, die es herstellen sollen, werden aus dem Bereich abgezogen, der bereits ein wertvolles Produkt liefert, dadurch bricht dann dieser Bereich zusammen, und es ist nicht genug Geld für die Werbung vorhanden. Der Verkauf bleibt aus, also werden Leute entlassen.

Deren Beispiele gibt es viele. Es sind genau diese elf Punkte von Gruppengeisteskrankheit im Spiel, die auf eine Gruppe, eine Firma oder eine Gesellschaft einwirken.

GEISTIGE GESUNDHEIT

Wenn dies eine Beschreibung von Gruppenaberration ist, dann gibt sie uns den Schlüssel zur geistigen Gesundheit in einer Gruppe.

1. EINSTELLUNG VON PERSONAL

Leute ungehindert ***in*** eine Gruppe zu lassen ist der Schlüssel zu jeder großen Bewegung und zu jeder Kultur auf diesem Planeten, die sich zum Besseren verändert hat. Dies war der neue Gedanke, der den Buddhismus zum stärksten zivilisatorischen Einfluß machte, den die Welt zahlen- und flächenmäßig gesehen hat. Er schloß niemanden aus. Rasse, Hautfarbe, Glaubenszugehörigkeit wurden nicht zu Schranken für die Mitgliedschaft in dieser großartigen Bewegung gemacht.

Das politisch stärkste Land der Welt waren die Vereinigten Staaten von Amerika. Sie wurden nur durch ihre Bemühung geschwächt, gewisse Rassen auszuschließen oder sie zu Bürgern zweiter Klasse zu machen. Ihr größter interner Krieg (1862–65) wurde ausgefochten, um diese Sache zu bereinigen, aber dieser Schwachpunkt wurde auch dann nicht gelöst.

Die katholische Kirche begann erst in dem Augenblick schwächer zu werden, als sie anfing, Menschen auszuschließen.

Daher ist *Einbeziehen* ein Hauptfaktor bei allen großen Organisationen.

Folgende Dinge bringen eine Gruppe oder Organisation dazu, in Richtung Ausschluß zu gehen: a) Die destruktiven Impulse von etwa 10 oder 15 Prozent der Gesellschaft (Wahnsinn), b) Opposition von Interessengruppen, die sich vom Potenzial der Gruppe oder Organisation bedroht fühlen, was zu Infiltration führt, c) Anstrengungen, die Technologie der Gruppe in zerstörerischer Weise nachzuahmen und rivalisierende Gruppen aufzubauen.

Diese drei Dinge bauen Barrieren auf, die eine Gruppe gedankenlos hinnehmen und zu beseitigen versuchen könnte, ohne langfristige Pläne zur Lösung zu haben.

Diese Belastungen machen eine Gruppe gereizt und streitsüchtig. Die Organisation versucht daraufhin, diese drei Punkte durch Ausschließen zu lösen, während ihr Wachstum voll und ganz davon abhängt einzubeziehen.

Niemand hat diese drei Faktoren in der Vergangenheit je erfolgreich gelöst, weil die Technologie zu ihrer Lösung fehlte.

Es hängt alles von drei Punkten ab: 1) der geistigen Gesundheit des Einzelnen, 2) dem Wert der Gruppe in Bezug auf das Überleben eines allgemeinen Gebiets, der Erde oder des Universums, 3) der Überlegenheit der Organisationstechnologie der Gruppe und ihrer Anwendung.

Genau zum jetzigen Zeitpunkt ist der erste Punkt in der Scientology überzeugend gelöst. Selbst der Fall, wenn feindselige und destruktive Persönlichkeiten in die Gruppe kommen, kann gelöst werden und dank der grundlegenden Natur des Menschen können sie zu ihrem eigenen und zum Vorteil anderer in einen besseren Zustand gebracht werden.

Der Wert der Organisation wird dadurch bestimmt, inwieweit die Produkte der Gruppe dem allgemeinen Überleben dienen und ob diese Produkte einwandfrei sind und wirklich und tatsächlich geliefert werden.

Die Überlegenheit der administrativen Technologie einer Gruppe sowie ihre Anwendung sind zu diesem Zeitpunkt in gegenwärtigen Entwicklungen ausführlich belegt.

Somit ist das Einbeziehen beinahe vollständig erreichbar. Die einzigen Ridges, die entstehen, geschehen durch die kurzfristigen Verteidigungsaktionen.

Zum Beispiel muß die Scientology gegenwärtig die Angriffe psychiatrischer Einrichtungen, die Todeslager organisieren, abwehren. Ihre Lösung ist eine tote Welt, wie sie mit ihren Aktionen in Deutschland vor und während des 2. Weltkrieges bewiesen haben. Aber wir *müssen* im Auge behalten, daß wir die volle Absicht haben, selbst diese Gegner zu bessern und zu retten. Wir bemühen uns, sie in das allgemeine Überleben *ein*zubeziehen, indem wir

sie zwingen, ihre Nichtüberlebenspraktiken aufzugeben und ihre grauenhafte Gruppenvergangenheit zu überwinden.

Es gibt also zwei hauptsächliche Bereiche für das Einbeziehen von Leuten: entweder als entlohnte Mitarbeiter der Organisation oder als unbezahlte Mitarbeiter. **Beide** sind im Grunde "eingestellt". Die Form der Entlohnung ist verschieden. Die breite Mehrheit erhält die Entlohnung in Form von persönlichem Frieden, Effektivität und einer besseren Welt.

Die Org, die die Mitglieder des eigenen Gebietes ausschließt, wird scheitern.

Die finanziellen Beiträge an die Org oder die finanzielle Entlohnung von Mitarbeitern sind eine interne, wirtschaftliche Angelegenheit. Die Entlohnung, die wirkliche Entlohnung, liegt in einem besseren Überleben für den Einzelnen und in einer Welt, die leben kann.

Pläne, die ein Einbeziehen zum Ziel haben, sind erfolgreich. Manchmal gehört Verteidigung noch dazu, bis es soweit ist, daß wir einbeziehen *können*.

Selbst Widerstand gegen eine Org kann als ein zukünftiges Einbeziehen durch die Org verstanden werden. Widerstand oder Opposition ist eine übliche Station im Verlaufe des Zyklus des Einbeziehens. Betrifft es eine Organisation, wo letzten Endes ohnehin jedermann gewinnt, wird die Sinnlosigkeit des Widerstandes selbst für die Begriffsstutzigsten ganz offensichtlich. Nur diejenigen, die gegen ihr eigenes Überleben sind, widersetzen sich einer Organisation, die Überleben bewirkt.

Selbst im kommerziellen Bereich trifft die beste Organisation mit dem besten Produkt üblicherweise auf das Phänomen, daß Konkurrenten mit ihr fusionieren.

2. AUSBILDUNG

Grundlegende Ausbildung, Hüte, Checksheets und Materialien **müssen** für jedes Gruppenmitglied vorhanden sein.

Kriminelles oder antisoziales Verhalten tritt da auf, wo kein Hut vorhanden ist.

Jede Art von Mitgliedschaft, Rolle oder Posten in der ganzen Organisation oder ihrem Gebiet verlangt Einzel- und Teamausbildung. Schwierigkeiten werden allein da auftreten, wo ein Gruppenmitglied nicht dafür sorgt, einen Hut zu haben oder zu tragen.

Das ist so wahr, daß es den ganzen Bereich der persönlichen Verbesserung erfaßt.

Fragen Sie sich: "Wer ist auf seinem Posten nicht ausgebildet und gehutet?" und Sie können antworten: "Wer verursacht die Schwierigkeiten?"

Grundlegende Ausbildung, gering oder umfangreich, ist für *jedes* Gruppenmitglied – ob es nun bezahlt wird oder nicht – von äußerster Wichtigkeit.

Ein Feldauditor muß einen Hut haben. Ein Student braucht einen Studentenhut usw. usw.

Dies erfordert Ausbildung.

Ausbildung beginnt in der Kindheit. Häufig muß sie neu ausgerichtet werden.

Ausbildung als Gruppenmitglied muß erfolgen.

Ausbildung in exakter Technologie oder in der präzisen Technologie von Verwaltung ist nicht die erste Stufe der Ausbildung. Eine grundlegende Ausbildung der Gruppenmitglieder, wie gering sie auch im Umfang sein mag, muß vorhanden sein und durchgeführt werden.

Andernfalls fehlt es den Gruppenmitgliedern an den grundlegenden Punkten des Einverständnisses, die die Organisation in ihrer Gesamtheit und ihre Mitglieder aus der Öffentlichkeit ausmachen.

Die Ausbildung muß auf der Grundlage der realen Materialien erfolgen und zügig vonstatten gehen. Die Technologie, wie man ausbildet, drückt sich in der Schnelligkeit der Ausbildung aus.

Die Vorstellung, daß es zwölf Jahre dauert, um einen Sandkuchenbäcker auszubilden, ist falsch. Nicht die **Dauer** bestimmt die Qualität der Ausbildung, sondern die Menge an gelernten Daten, die verwendet werden können, und die Fertigkeiten, die mit Erfolg eingeübt worden sind.

Daß die Gesellschaft gegenwärtig die Betonung auf *Zeit* legt, ist ein aberrierter Faktor.

Die Fähigkeit, die Daten zu lernen und anzuwenden, ist das Endprodukt der Ausbildung. Nicht hohes Alter.

Das Ausbildungstempo bestimmt in deutlichem Maße den Expansionsfaktor einer Gruppe und beeinflußt das reibungslose Funktionieren der Gruppe während der Expansion.

Wenn man Ausbildung als das definiert, was eine Person oder ein Team zu einem Teil der Gruppe macht, dann ist Auditing sicherlich ein Einflußfaktor. Die Einrichtungen für Auditing und die Menge, in der es erhältlich ist, sind also ein entscheidender Faktor bei der Expansion einer Gruppe.

3. LEHRZEIT

Ausbildung auf dem Posten ist die zweite Phase jeder Ausbildungs- (und Auditing)aktion.

Dies ist im Grunde eine Aktion, die dazu führt, mit etwas vertraut zu werden.

Verläßt jemand einen Posten, ohne die Person, die den Posten übernimmt "anzulernen" oder einzuweisen, kann dies recht fatale Folgen haben.

Das Stellvertretersystem ist zweifellos das beste System. Jeder Posten wird, bevor er übergeben wird und die Ernennung erfolgt, für kürzere oder längere Zeit stellvertretend ausgeübt. Wenn sich der Stellvertreter vollkommen vertraut gemacht hat, wird er die Person auf diesem Posten.

Durch schnelle Expansion und Personaleinsparungen neigt man dazu, diesen Schritt zu verletzen. Fehlt er, kann dies *sehr* destruktiv sein.

Optimal wäre es, für jede Schlüsselposition jederzeit einen oder zwei Stellvertreter zu haben. Dies ist ein System, in dem fortlaufend angelernt wird.

Wirtschaftlich gesehen hat das seine Grenzen. Man muß die *Verluste*, die entstehen, wenn man dieses System nicht anwendet, gegen die Kosten abwägen, die entstehen, wenn man es anwendet. Man wird feststellen, daß die Verluste die Kosten *bei weitem* übersteigen, selbst wenn sich dadurch das Personal jeder Organisation um mindestens ein Drittel erhöht.

Wenn eine Organisation dies als System vernachlässigt hat (und zu viele Posten ohne Stellvertreter oder Lehraktionen übergeben hat), wird ihre finanzielle Situation möglicherweise so schlecht werden, daß es nie durchgeführt werden kann. Dann liegt die Organisation schon fast in den letzten Zügen.

In einer zweihundert Jahre alten, äußerst erfolgreichen Industrie (der Weinindustrie von Porto) gab und gibt es *ausschließlich* das Lehrsystem. Die Qualität des Produktes ist alles, was seinen Absatz auf dem Weltmarkt in Schwung hält. Würde die Qualität abnehmen, so würde die Industrie zusammenbrechen. Das Lehrsystem in seiner Gänze hält sie aufrecht.

Ganz sicher sollte jede Führungskraft in einer Organisation und jeder fachliche Experte einen Stellvertreter in Ausbildung haben. Nur dann kann die Qualität der Organisation aufrechterhalten und die Qualität des Produktes garantiert werden.

Der gesamte Betrieb der Organisation sollte tatsächlich auf diesem System beruhen. Und jedes Mal, wenn jemand wegen Beförderung seinen Posten verläßt und der Stellvertreter den Posten übernimmt, sollte ein neuer Stellvertreter ernannt werden. Dieser letzte Schritt (Ernennung eines neuen Stellvertreters) ist derjenige, der vergessen wird.

Versäumt man es eine Zeit lang, neue Mitarbeiter anzuwerben, wird die Organisation ganz sicher sehr bald einen Rückgang zu verzeichnen haben, allein deswegen, weil es kein Ausbildungssystem für Stellvertreter gibt. Die Organisation expandiert, besetzt alle Posten bald nur noch mit einer einzigen Person, befördert einige nicht eingearbeitete Leute und beginnt, ihren wirtschaftlichen Vorteil zu verlieren. Es folgt niedrige Bezahlung, Leute laufen davon und dann kann niemand mehr eingestellt werden. Es ist wirklich ein blödsinniger Kreislauf, der sich so leicht vermeiden ließe, indem man genügend Leute früh genug einstellt, wenn die Organisation noch gut läuft.

Die Regel lautet: **Geben Sie jedem Posten einen Stellvertreter und nach einer Beförderung einen neuen Stellvertreter**.

Der versteckteste Weg, dies zu umgehen, liegt darin, einfach jeden Untergebenen einer Person als Stellvertreter zu bezeichnen, obwohl dieser andere Pflichten hat. Dadurch sieht auf dem Org Board alles schön aus. "Haben Sie für jeden Posten einen Stellvertreter?" "Oh ja!" Aber die Stellvertreter sind nur seine Untergebenen, die ihre eigenen Posten haben.

Ein Stellvertreter wird dafür *eingesetzt*, denselben Posten zu machen, für den er der Stellvertreter ist. Das heißt schlicht und einfach, daß ein Posten von zwei Leuten bekleidet wird.

Sie wären erstaunt zu sehen, wie viel Produktion sich auf einem Führungsposten erzielen läßt, wenn er auch einen Stellvertreter hat und wenn der Hauptinhaber des Postens den

Stellvertreter einsetzt und einarbeitet, anstatt ihn einen unbesetzten, niedrigeren Posten ausfüllen zu lassen.

4. NUTZBRINGENDER EINSATZ

Leute müssen nutzbringend eingesetzt werden.

Ausstattung muß nutzbringend verwendet werden.

Raum muß genutzt werden.

Zu lernen, etwas zu **verwenden**, ist für einige eine harte Lektion. Unausgebildete Leute, schlechte Organisation, unzulängliche Maschinen, unzureichender Raum – das alles führt dazu, von einem nutzbringenden Einsatz abzukommen.

Die Regel heißt: Wenn Sie etwas haben, machen Sie davon Gebrauch; wenn Sie das nicht können, werden Sie es los.

Dies gilt insbesondere für Leute. Wenn Sie jemanden haben, setzen Sie ihn ein; wenn Sie ihn nicht verwenden können, schicken Sie ihn zu jemandem, der ihn brauchen kann. Wenn er nicht einsetzbar ist, geben Sie ihm Auditing und Ausbildung.

Jeder, der nicht herausfinden kann, wie er Leute, Ausstattung und Räume verwenden soll, um wertvolle Endprodukte zu erhalten, ist der Bezeichnung Führungskraft nicht würdig.

Umgekehrt ergibt sich daraus, was eine Führungskraft oder ein Vorarbeiter ist: Eine Führungskraft oder ein Vorarbeiter ist jemand, der Leute ausbilden kann und der Leute, Ausstattung und Raum bekommen und einsetzen kann, um auf ökonomische Weise wertvolle Endprodukte zu erzielen.

Manche sind sehr geschickt dabei, Leute, Systeme, Ausstattung, Besitz und Raum für ihre Verwendung vorzubereiten. Aber werden diese dann an jemanden übergeben, der sie nicht **nutzt**, dann wird man einen schlimmen Zusammenbruch erleben.

Der Wohlfahrtsstaat mit seiner Inflation ist ein trauriges Zeugnis für die "Fähigkeit von Führungskräften".

Eine Führungskraft, deren Leute nichts zu tun haben und deren Arbeitsmaterial immer schlechter wird, übt Verrat an ihren Leuten und der Organisation – nichts anderes – denn sie wird alle vernichten.

Nutzbringender Einsatz erfordert Wissen darüber, was die wertvollen Endprodukte sind und wie man sie herstellt.

Ein Handeln, das nicht zu einem Endprodukt führt, das wiederum auf ein wertvolles Endprodukt hinausläuft, ist destruktiv – wie unschuldig es auch immer scheinen mag.

Der Mensch hat einen Planeten als wertvolles Endprodukt. Falsche *Nutzung* der Länder und der Meere, der Luft und der Massen, die den Planeten bilden, wird am Ende die Vernichtung des Menschen, allen Lebens darauf und der Nützlichkeit der Erde bringen. Somit ist der *richtige* Einsatz aller Dinge ein sehr realer Faktor.

Sowohl der Industrielle des 19. Jahrhunderts als auch die wahnsinnig gewordenen Könige, die riesige Bauten errichteten, verschlissen Menschen. Sie setzten sie nicht richtig ein.

Leute überhaupt nicht einzusetzen, die gegenwärtige Mode, ist die tödlichste von allen.

Nutzbringender Einsatz ist ein umfangreiches Thema. Es gilt für Personal und Mittel, Fähigkeiten und viele andere Faktoren.

Die Frage, die hier in allen Fällen zu stellen ist, lautet: "Wie können wir dies **einsetzen**, um auf wirtschaftliche Weise ein wertvolles Endprodukt zu erhalten?"

Unterläßt man es, diese Frage zu beantworten, so ergeben sich daraus die "Mysterien des Lebens".

5. PRODUKTION

Jemand könnte geneigt sein zu glauben, in Produktion läge keinerlei Sinn. So jemand würde wahrscheinlich auch sagen: "Alles ist sinnlos" oder: "Wenn sie weiterhin produzieren, wird es unmöglich, alles zu zerstören".

Das Herstellen eines wertvollen Endproduktes besteht aus der Kette der gesamten Produktionsabfolgen.

Selbst der Künstler produziert eine *Reaktion*. Daß sich diese Reaktion dann in einem größeren Bereich als förderlich erweist und verstärkt, ist das, was der Kunst ihren Sinn gibt. Ein Gefühl von Wohlbefinden, Größe oder Beflügeltsein beispielsweise sind legitime wertvolle Endprodukte.

Die Produktionsbereiche und -aktivitäten einer Organisation, die die wertvollen Endprodukte herstellen, sind die wichtigsten Bereiche und Aktivitäten der Org.

6. WERBUNG

Die Akzeptanz wertvoller Endprodukte und deren Wert hängt in hohem Maße ab von a) ihrem wirklichen Wert und b) einem Wunsch nach diesen Produkten.

Werbung erzeugt den Wunsch nach dem wertvollen Endprodukt.

Die alte Weisheit, daß die ganze Welt zu dem Mann strömen wird, der die bessere Mausefalle baut, ist völlig falsch.

Wenn der Wert der Mausefallen nicht bekannt gemacht und der Wunsch danach nicht erzeugt wird, wird man auf seinen Mausefallen sitzen bleiben.

Werbung ist so wichtig, daß sie für sich allein bestehen kann. Sogar wenn es kein Produkt gibt, kann sie in gewissem Rahmen Erfolg haben! Dieser wird jedoch in diesem Fall nur kurzlebig sein.

Werbung muß Realität enthalten und das Endprodukt muß vorhanden und lieferbar sein und geliefert werden, damit der Werbung vollständiger Erfolg beschieden ist.

Public Relations und Werbeanzeigen, sowie die dazugehörigen Fertigkeiten, decken diesen Bereich der Werbung ab.

7. VERKAUF

Es ist schwierig, etwas zu verkaufen, das nicht bekannt gemacht worden ist und nicht geliefert werden kann.

Wirtschaftliche Gesichtspunkte beeinflussen den Verkauf erheblich.

Jede Sache muß für einen Preis verkauft werden, der in den Augen des Käufers mit ihrem Wert vergleichbar ist.

Die **Kostenrechnung** ist eine präzise Kunst, mit deren Hilfe die gesamten Ausgaben für die Verwaltung und Produktion der Organisation ausreichend in die **Preisfestsetzung** eingehen müssen, wobei alle Verluste und Fehler in der Lieferung sowie die Bildung einer Rücklage berücksichtigt sein müssen.

Die **Preisfestsetzung** (der Betrag, der verlangt wird) läßt sich nicht ohne eine gewisse Vorstellung von den Gesamtkosten des wertvollen Endproduktes durchführen.

Der Verkaufspreis eines einzelnen wertvollen Endproduktes muß vielleicht die Produktionskosten anderer Produkte abdecken, die kostenlos geliefert werden.

Die **Preisfestsetzung** begrenzt sich jedoch nicht unbedingt nur auf das Abdecken der unmittelbaren Produktionskosten. Ein Gemälde, das an Farbe und Leinwand einen Dollar gekostet hat, kann einen Preis von einer halben Million Dollar haben.

Ebenso kann ein Gemälde, das für Werbezwecke verwendet wird, zweihundert Dollar gekostet haben und dem Betrachter kostenlos gezeigt werden.

Diese relativen Faktoren schließen auch das **Können** des Verkäufers selbst mit ein und es gibt eine ganze Menge Technologie, die mit der Aktion, jemandem etwas zu verkaufen, verbunden ist. Die Welt ist voll von Büchern zu diesem Thema.

Daher läßt sich Verkauf (nachdem Werbung stattgefunden hat) tatsächlich in **Kostenrechnung, Preisfestsetzung und Verkaufen** zusammenfassen.

In den Augen des Käufers wird der Wert eines Produktes von dem Wunsch bestimmt, der in ihm erweckt worden ist. Wenn dies zugleich ein wirklicher Wert ist und wenn die Lieferung erfolgen kann, dann ist das **Verkaufen** sehr leicht – aber es ist immer noch eine Tätigkeit, die gekonnt sein will.

Die Produktion eines wertvollen Endproduktes wird häufig vollkommen davon bestimmt, ob es verkauft werden kann oder nicht und ob es zu einem Preis verkauft werden kann, der über den Kosten seiner Lieferung liegt.

Daß es verkauft *wird*, hängt vom Verkäufer ab.

Das Können des Verkäufers ist darauf ausgerichtet, den Wunsch und den Wert in den Augen des Käufers zu steigern und angemessene Bezahlung zu erhalten.

8. LIEFERUNG

In jeder Organisation sind der Bereich und der Vorgang der **Lieferung** am anfälligsten für einen Zusammenbruch. Jeder Fehler in der Abfolge von Aktionen, die zu einem wertvollen Endprodukt führen, kann es verschlechtern oder die endgültige Lieferung unmöglich machen.

Es gibt viele vorbereitende oder für die Öffentlichkeit nicht sichtbare Schritte in einem Produktionsablauf. Wenn einer dieser Schritte ausfällt, ist die Lieferung gefährdet.

Sind die Rohstoffe und die nötigen Mittel vorhanden, um ein wertvolles Endprodukt herzustellen, sollte das wertvolle Endprodukt zustande kommen.

Wenn ein wertvolles Endprodukt nicht produziert wird und nicht geliefert werden kann, reparieren Sie die davor liegenden Schritte seiner Herstellung.

Beispiel: Ein Auditing-Ergebnis wird nicht erreicht. Reparieren Sie nicht nur den PC. Beheben Sie auch die Mängel in der Ausbildung der Auditoren und Fallüberwacher. Reparieren Sie die Glieder der Herstellungskette *vor dem* wertvollen Endprodukt. Die Unterprodukte sind weniger sichtbar. Aber sie resultieren im wertvollen Endprodukt.

Das Gesetz des nicht reduzierbaren Minimums tritt bei allen Problemen auf, die die Lieferung betreffen. Jemand versucht nur das sichtbare Endprodukt eines Postens oder einer Produktionslinie zu produzieren und vernachlässigt die früheren dazu beitragenden Aktionen und Produkte, da diese nicht direkt sichtbar sind.

Wenn eine Organisation oder ihre Posten nur auf dem Niveau des nicht reduzierbaren Minimums arbeiten, wird die Produktion schlecht laufen und die **Lieferung** zusammenbrechen.

Nehmen Sie zum Beispiel einen Koch, der seinen Posten im Zustand des nicht reduzierbaren Minimums hat: Essen erscheint auf dem Tisch. Würde er auch nur ein kleines bißchen weiter reduzieren, wäre das Essen nicht mehr genießbar. Der Koch vernachlässigt den Einkauf, die Menüzusammenstellung und die Zubereitung. Daß diese Schritte ausgeführt werden, ist für die Gäste nicht sichtbar. Daß Essen auf dem Tisch erscheint, ist für sie sichtbar. Würde der Koch auf einem noch niedrigerem Niveau als bisher arbeiten, wäre kein genießbares Essen mehr sichtbar – daher ist dies ein nicht reduzierbares Minimum. Das servierte Essen wird schlecht, aber noch sichtbar sein. Aktionen, die für die Gäste nicht sichtbar sind, aber für das Essen notwendig wären, werden nicht durchgeführt.

Um das Essen zu verbessern, veranlassen Sie, daß die weniger sichtbaren Aktionen *ausgeführt werden*. Veranlassen Sie, daß die Abfolge von Aktionen komplett ausgeführt wird. Das Ergebnis wird besseres Essen sein.

Nehmen Sie z.B. Ausbildung. Das wertvolle Endprodukt ist ein ausgebildeter Auditor. Der Kursüberwacher, der seinen Posten auf der Ebene des nicht reduzierbaren Minimums macht, ist einfach nur da und scheint den Kurs zu überwachen.

Sein Endprodukt könnte schrecklich stümperhaft sein. Das Beibringen könnte "ewig" dauern.

Um dies zu verbessern, geht man zu den davor liegenden Schritten im Ablauf zurück – Materialien, Kurs-Packs, Vorträgen, Technischen Dienstleistungen für Studenten, Tonbandgerätereparatur, Stundenplänen – Dutzenden von Aktionen, einschließlich der Ausbildung des Kursüberwachers.

Sichtbar sind immer noch ein Kursüberwacher und Studenten, die unterrichtet werden. Aber wenn der *gesamte* davor liegende Ablauf in ist, wird das wertvolle Endprodukt ausgezeichnet sein!

Ein Wesen hofft untätig auf unmittelbare Produktion. Doch so kommt Produktion in diesem MEST-Universum nicht zustande. Die Dinge werden in einer Abfolge von Unterprodukten hervorgebracht, die zu einem wertvollen Endprodukt führen. Hoffen Sie, so viel Sie wollen. Wenn Sie die Unterprodukte auslassen, werden Sie kein wertvolles Endprodukt erhalten.

Wenn die Leute in der Organisation nicht wissen, was das wertvolle Endprodukt der Organisation ist, und wenn jemand auf einem Posten nicht weiß, welches die Endprodukte seines Postens sind, tritt ein Zustand ein, in dem entweder gar keine **Lieferung** in der Org stattfindet oder, falls sie erfolgt, sie armselig oder kostspielig ist. Es ist sehr wichtig, daß eine Person weiß, welches die Endprodukte ihres Postens sind, welches die Unterprodukte ihrer Einheit, Sektion, Unterabteilung und Abteilung sind und wie ihr eigenes Produkt, sowie jedes dieser Unterprodukte zu den wertvollen Endprodukten der Organisation beiträgt, damit tatsächliche Lieferung stattfindet.

Etwas anderes als wertvolle Endprodukte zu liefern – nutzlose Endprodukte oder Endprodukte, die ständig korrigiert werden müssen – läuft letzten Endes ebenfalls auf Nichtlieferung hinaus.

Eine ganze Zivilisation kann an diesem Punkt der **Lieferung** scheitern – ebenso eine Organisation.

Da Geld als ein zu wertvolles Endprodukt angesehen werden kann, kann es tatsächlich die **Lieferung** verhindern.

Nicht zu liefern ist aber genau der Punkt, den Wesen nicht verzeihen. Der gesamte Zyklus hängt von der Lieferung ab.

Liefern Sie, was versprochen worden ist, zu dem Zeitpunkt, zu dem es erwartet wird, in ausreichender Menge und in angemessener Qualität. Das ist die erste Maxime, selbst für eine Gruppe in der Politik oder in den Geisteswissenschaften.

9. FINANZWESEN

Allzu oft mißachtet das Finanzwesen die anderen Faktoren in dieser Skala bzw. allzu oft mißachten die anderen Faktoren in dieser Skala das Finanzwesen, so daß Organisationen nicht lange überlebensfähig bleiben.

Das Finanzwesen muß mit allen anderen Faktoren dieser Skala in Einklang stehen und alle anderen Faktoren müssen mit den Finanzen in Einklang stehen, damit Überlebensfähigkeit zustande kommt.

Da Geld gegen Waren austauschbar ist, kann man es mit zu vielen Sachen verwechseln.

Wenn Sie Geld als eine bestimmte Anzahl Bohnen betrachten, als eine Ware an sich, öffnen Sie das Tor, es zu verstehen.

Geld bedeutet, eine bestimmte Anzahl Bohnen einzusetzen, um eine bestimmte Anzahl Bohnen herauszubekommen.

Wenn Sie das beherrschen, können Sie mit **Finanzen** umgehen.

Die **Finanz**-Leute einer Organisation, einer Zivilisation oder eines Planeten sollten eine bestimmte Anzahl Bohnen in eine Sache hineinstecken und erwarten, daß mehr Bohnen dabei herauskommen, als sie hineingesteckt haben. Finanztechnisch gesehen ist das völlig korrekt.

Die Differenz zwischen eingesetzten und gewonnenen Bohnen besteht für einen Planeten daraus, daß man genügend Bohnen zu den bereits vorhandenen hinzufügt, damit es für neue Ware reicht.

Wenn Finanzleute sich nicht daran halten, sind die Bohnen nicht länger im Einklang mit der Produktion, und Inflation und Deflation sind die Folge.

In einer Org bzw. in jedem ihrer Bereiche entscheidet der Fleiß der Mitarbeiter über den Unterschied zwischen eingesetzten und gewonnenen Bohnen.

Die Einnahmen einer Organisation müssen höher sein als ihre Ausgaben. Das ist die erste Regel im Umgang mit Finanzen. Sie zu verletzen führt zu Bankrott.

Wenn also die **Finanz**-Leute einer Organisation dieselbe Regel unerbittlich auf alle *ihre* Transaktionen (Finanzplanung) bei jeder einzelnen Person und jedem einzelnen Teil der Organisation anwenden, werden Finanzen real und man kann sie managen.

Der Einsatz einer bestimmten Anzahl Bohnen, um die erste Abteilung zu unterstützen, bedeutet, daß aufgrund der kooperativen Arbeit der ersten Abteilung eine bestimmte Anzahl Bohnen aus der Organisation wieder zurück an die Finanzabteilung fließt.

Hektisches Bemühen, nur mit den Produktionsprodukten zu arbeiten, wird die Finanzen in Schwierigkeiten bringen.

Man muß den Beitrag einschätzen (Kostenrechnung), den jeder Teil einer Organisation zum wertvollen Endprodukt leistet, um zu wissen, wie viel man welchem Teil der Organisation zugesteht.

Die Finanzleute müssen volle Realität über die wertvollen Endprodukte, die Unterprodukte und die Produkte der Posten in der gesamten Organisation haben, um Geldmittel in intelligenter Weise zuteilen zu können.

Diese Person, jene Abteilung – beide tragen einen Teil zu der Aktion bei, die schließlich zu dem Geld führt, das für die wertvollen Endprodukte eingenommen wird.

Also können die Finanzleute jedem eine bestimmte Summe gewähren und erwarten, daß dieses Geld und ein zusätzlicher Betrag zurückkommt.

Wenn dies geschieht, tritt auch Expansion ein.

Die Finanzabteilung geht baden, wenn sie die Kosten einer Organisation nicht berechnet und die Produktion von wertvollen Endprodukten nicht unterstützt.

Im Finanzwesen muß der Grundsatz "Einnahmen höher als Ausgaben" nicht nur für die Org, sondern auch für jeden einzelnen Teil der Org praktiziert werden.

Dann wird Zahlungsfähigkeit real.

Die größte Aberration bei Finanzen besteht darin, daß versucht wird, sich in Zahlungsfähigkeit hineinzu*sparen*. Die wirklichen Verluste einer Organisation sind die Summen, die sie niemals eingenommen hat. Dies sind die wichtigsten Verluste, auf die sich das Finanzwesen konzentrieren muß.

Eine Org, die 500 Pfund pro Woche einnimmt, eigentlich aber 5.000 Pfund pro Woche einnehmen sollte, verursacht den Finanzleuten einen Verlust von 4.500 Pfund pro Woche!

Die Finanzabteilung kann die Produktion in eine bestimmte Richtung beeinflussen, indem sie Geldmittel hineinsteckt und mehr zurückerhält.

Die Finanzabteilung wird nur allzu leicht zum Management einer Org – aber nur dann, wenn sie aufhört mit ihrer eigenen Ware zu handeln: Geld.

Eine Organisation, deren Führungskräfte nicht mit dem Finanzwesen vertraut sind, wird sofort unter die Kontrolle der Finanzleute der Organisation fallen. Und wenn diese Finanzleute nicht wirklich wissen, was Geld ist, werden sie sofort unter die Kontrolle von externen Finanzleuten fallen.

In jeder Organisation, egal wo, muß man sich mit Finanzen auskennen – sogar im Sozialismus. Früher oder später wird in jeder Gesellschaft Bilanz gezogen.

10. RECHTSPRECHUNG

Ohne Rechtsprechung kann es keine wirkliche Organisation geben.

Selbst eine Regierung schuldet ihren Leuten eine Arbeitsatmosphäre, in der Menschen Transaktionen und Geschäfte tätigen können.

Wo geistig kranke und kriminelle Individuen ungehindert in der Gemeinschaft wirken können, ist die Rechtsprechung willkürlich und hart.

Eine Gesellschaft, in der die Geisteskranken in Machtpositionen aufsteigen, wird zum Alptraum.

Rechtsprechung ist eine schwierige Sache. Der Mensch geht schlecht damit um.

Gerechtigkeit kann es nicht geben, solange Geisteskrankheit nicht entdeckt und geheilt werden kann.

Die ganze Aufgabe der Rechtsprechung liegt darin, den ehrlichen Menschen zu schützen. Daher zielt die Rechtsprechung darauf ab, daß eine geistig gesunde Gesellschaft errichtet wird.

Die Unfähigkeit, den Geisteskranken zu entdecken oder zu heilen, zerstört Zivilisationen.

Rechtsprechung ist ein Bemühen, Gerechtigkeit und Frieden zu bringen. Wenn man Geisteskrankheit nicht entdecken und heilen kann, dann wird früher oder später die Rechtsprechung ungerecht und von den Geisteskranken in Anspruch genommen werden.

Für uns besteht Rechtsprechung in der Aktion, die notwendig ist, um die Geisteskranken in Schranken zu halten, bis sie geheilt sind. Danach wäre es lediglich eine Aktion, mit der man darauf achtet, daß Fair Play stattfindet.

11. MORAL

Wenn alle Faktoren in einer Org im Gleichgewicht sind und der Gruppe eine gemeinsame Richtung und gegenseitige Überlebensfähigkeit gegeben werden, ist eine gute Moral zu erwarten.

Wenn die Verwaltungsskala und die zehn beschriebenen Punkte nicht richtig ausgewogen sind (wenn nicht jedem einzelnen Punkt die angemessene Wichtigkeit verliehen wird) und wenn einer oder zahlreiche Punkte (der Verwaltungsskala und der hier beschriebenen Elemente) nicht aufeinander abgestimmt sind, dann wird die Moral schlecht sein.

Moral entsteht nicht durch Bequemlichkeit und Faulheit. Sie entsteht durch eine gemeinsame Zielsetzung und durch das Überwinden von Hindernissen durch die Gruppe.

Werden die Verwaltungsskala und diese Punkte nicht von ähnlichen Zielen zusammengehalten, dann muß die Moral künstlich aufrechterhalten werden.

Die entsetzlichste Moral, die ich je erlebt habe, war die Moral unter den "reichen Müßiggängern".

Und die höchste Moral, die ich je erlebt habe, war die einer Gruppe, die unter ungeheuren Belastungen mit nur wenigen Mitteln gegen eine fast aussichtslose Situation mit äußerster Hingabe für ihren gemeinsamen Zweck kämpfte.

Ich habe oft die Beobachtung gemacht, daß die Moral einer Kampftruppe immer erst dann zutage tritt, wenn die Soldaten zusammen durch die Hölle gegangen sind.

Doch lassen wir das Dramatische. Moral entsteht durch eine hohe Zielsetzung und durch gegenseitiges Vertrauen. Dies entsteht durch gutes Abstimmen der Punkte der Verwaltungsskala und der erwähnten Punkte der Organisation aufeinander und durch ein ehrliches, geistig gesundes Bestreben, ein letztliches Ziel für alle zu erreichen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ms.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 30. DEZEMBER 1970

Remimeo
Hut des SO-Mitglieds
Mitarbeiter-Hut

Personal-Serie Nr. 15

Org-Serie Nr. 20

UMGEBUNGSKONTROLLE

Die Unterschiede zwischen einer kompetenten Person und einer inkompetenten Person zeigen sich in ihrer Umgebung (Umwelt).

Eine Person ist entweder die Wirkung ihrer Umgebung oder sie ist fähig, eine Wirkung auf ihre Umgebung zu haben.

Der Psychologe des l9. Jahrhunderts predigte, der Mensch habe sich "seiner Umwelt anzupassen". Dieses falsche Datum half, eine Völkerdegeneration einzuleiten.

Die Wahrheit ist, dass der Mensch in dem Maße erfolgreich ist, wie er die Umgebung an sich anpasst.

Kompetent sein heißt, die Fähigkeit zu haben, die Dinge in der Umgebung und die Umgebung selbst zu kontrollieren und damit umzugehen.

Wenn Sie um den Mechaniker herum Dinge sehen, die zusammengebrochen sind und für die er verantwortlich ist, stellt er offen seine Inkompetenz zur Schau – d.h. seine Unfähigkeit, diese Dinge in seiner Umgebung zu kontrollieren und sich die Umgebung anzupassen, für die er verantwortlich ist – Motoren.

Wenn Sie sehen, dass die Boote des Maats in Stücke gegangen sind, wissen Sie, dass er keine Kontrolle über seine Umgebung hat.

Know-how, Aufmerksamkeit und das Verlangen, effektiv zu sein, sind alle Teil der Fähigkeit, die Umgebung zu kontrollieren.

Die "Standards" einer Person (das Maß an Richtigkeit, das man zu etablieren und aufrechtzuerhalten versucht) sind direkt mit ihrem Wunsch verbunden, eine kontrollierte Umgebung zu haben.

Man erreicht seine *Standards* nicht durch Kritik (eine menschliche Vorgehensweise). Man erreicht sie, indem man Kontrolle über seine Umgebung ausübt und Dinge wirksam zu einer idealeren Szene hin bewegt.

Kontrolle über die Umgebung beginnt bei einem selbst – einem guten Fallzustand und einem Körper, den man sauber und instand hält. Dies dehnt sich auf seine eigenen Sachen, seine Kleidung, Werkzeuge und Ausrüstung aus. Es dehnt sich weiter auf die Dinge in der

Umgebung aus, für die man verantwortlich ist. Dann dehnt es sich bis auf die gesamte Umgebung, die Menschen und das MEST aus. Man kann recht schmutzig werden, während man Dinge in Ordnung bringt. Das ist okay. Aber kann man sich danach auch sauber machen?

Die Fähigkeit, MEST zu konfrontieren, ist eine große Fähigkeit. Danach kommt die Fähigkeit, mit ihm umzugehen und es zu kontrollieren.

Die Fähigkeit, Leute zu konfrontieren, ist ebenfalls eine große Fähigkeit. Danach kommt die Fähigkeit, mit ihnen auszukommen, mit ihnen umzugehen und sie zu kontrollieren.

Es gibt den entscheidenden Test eines Thetans – die Fähigkeit, Dinge dazu zu bringen, richtig zu laufen.

Das Gegenteil davon ist die Bemühung, Dinge dazu zu bringen, schief zu gehen. Inkompetenz – Mangel an Know-how, Unfähigkeit zu kontrollieren – bringt Dinge dazu, schief zu gehen.

Sofern etwas Know-how vorhanden ist oder indem man es durch Beobachtung erwirbt, bringen geistig gesunde Leute Dinge dazu, richtig zu laufen.

Die Geisteskranken bleiben absichtlich unwissend oder erwerben Know-how und bringen Dinge dazu, schief zu gehen.

Geisteskranke Handlungen geschehen *nicht* unbeabsichtigt oder aus Unwissenheit. Sie sind beabsichtigt; sie sind keine "unwissentlichen Dramatisationen". Daher gehen Dinge in der Umgebung geisteskranker Leute schief.

Man kann den Unterschied zwischen der geistig gesunden und der geisteskranken Person nicht wirklich anhand des Verhaltens bestimmen. Man kann den Unterschied nur anhand des Produktes bestimmen. Das Produkt der geistig gesunden Person ist Überleben. Das Produkt des Geisteskranken ist eine Overthandlung. Da dies oft durch geschickte Erklärungen maskiert wird, wird ihm nicht die Aufmerksamkeit gegeben, die es verdient. Das vorgetäuschte gute Produkt des Geisteskranken stellt sich als eine Overthandlung heraus.

Ein großer Prozentsatz der Bevölkerung dieses Planeten (zur Zeit in Bezug auf die "allgemeine Öffentlichkeit" unbestimmt, jedoch mehr als 20 Prozent) ist geisteskrank. Ihr Verhalten sieht passabel aus. Aber ihr Produkt ist eine Overthandlung. Die Popularität von Krieg bestätigt dies. Die Produkte gegenwärtiger Regierungen sind hauptsächlich destruktiv. Das Endprodukt der Menschheit wird ein zerstörter Planet sein (eine verseuchte Lufthülle, die es für den Planeten unmöglich macht, Leben zu erhalten – sei es nun aufgrund von Strahlung oder von Abgasen).

So leidet die geistig gesunde Mehrheit aufgrund der Unfähigkeit, die Geisteskranken zu entdecken und mit ihnen umzugehen.

Die versteckten Handlungen der Geisteskranken können schneller Zerstörung anrichten, als eine Umgebung erschaffen werden kann, **außer** man hat das Know-how über den Verstand und das Leben, die Tech der Admin sowie die Fähigkeit und das Know-how, MEST zu handhaben.

Ein Bereich oder eine Aktivität neigt unter einem Zustrom neuer Rekruten oder neuer Kunden dazu, aus dem Gleis geworfen zu werden. Das MEST wird missbraucht, Dinge geraten außer Kontrolle.

Indem man daran arbeitet, Ordnung zu schaffen, werden die Standards allmählich wieder erreicht. Die geisteskranke Minderheit wird gehandhabt, das Know-how über Gruppen und Orgs wird allgemein bekannter, und die Tech über MEST wird wieder verwendet.

Während eine Organisation expandiert, durchläuft sie Zyklen niedrigerer Zustände und höherer Zustände. Dies ist recht normal, denn indem man immer mehr Gebiet übernimmt, lässt man immer mehr Geisteskranke ein, obwohl sie in einem kleinen Verhältnis zu den geistig gesunden Menschen stehen.

Ordnung wird in dem Maße wiederhergestellt und Überlebenstrends werden in dem Maße wieder aufgenommen, wie geistig gesunde Menschen beginnen, hinauszulangen und Dinge um sich herum zu handhaben, und wie Geisteskranke geistig gesund gemacht werden.

Somit erhält man Abwärtstrends und Aufwärtstrends. Sobald eine Gruppe beginnt, sich verwegen zu fühlen, übernimmt sie mehr Gebiet. Das bedeutet weitere nicht gehandhabte Leute, Admin und MEST, und ein Abwärtstrend beginnt. Daraufhin beginnen die geistig Gesunden, die Dinge zu handhaben und die Geisteskranken beginnen, gesund zu werden, und der Aufwärtstrend beginnt.

Dies ist wahrscheinlich sogar die Grundlage nationaler wirtschaftlicher Booms und Depressionen.

Dies ist nur in dem Maße schlimm, wie den Geisteskranken die Leitung übertragen wird. Sobald das geschieht, wird der Abwärtstrend beständig und ein kultureller Verfall setzt ein.

Eine Gruppe, die schnell in eine dekadente Kultur hinein expandiert, ist natürlich selbst den Zyklen von Aufwärts- und Abwärtstrends ausgesetzt und muss sehr spezielle Maßnahmen ergreifen, um den Folgen der Expansion entgegenzuwirken, damit eine beliebige Wachstumsrate aufrechterhalten werden kann.

Das einzelne Mitglied einer Gruppe kann seinen eigenen Fortschritt anhand seiner erhöhten Fähigkeit, mit sich selbst, seinem Posten und seiner Umgebung umzugehen, messen, sowie am Ausmaß der Verbesserung der Gruppe selbst aufgrund seiner eigenen Arbeit darin.

Eine Gruppe, die ihre Sachen und Umgebung schlimmer durcheinander bringt, als sie es vor einiger Zeit machte, und sie nicht verbessert, muss natürlich reorganisiert werden, bevor sie untergeht.

Keine Gruppe kann sich zurücklehnen und erwarten, dass ihre hohen Tiere als einzige die Last tragen. Die Gruppe setzt sich aus einzelnen Gruppenmitgliedern, nicht aus hohen Tieren zusammen.

Das Überleben einer Gruppe hängt von der Fähigkeit ihrer einzelnen Mitglieder ab, deren Umgebung zu kontrollieren und darauf zu bestehen, dass die anderen Gruppenmitglieder die ihrige ebenfalls kontrollieren.

Das ist der Stoff, aus dem Überleben gemacht ist.

Eine geistig gesunde Gruppe, die ihre Technologien zur Handhabung von Menschen und MEST kennt und gebraucht, kann nicht anders, als ihre Umgebung zu kontrollieren.

Doch das hängt davon ab, dass das einzelne Gruppenmitglied geistig gesund ist, fähig ist, sein MEST und die Leute in seiner Umgebung zu kontrollieren, und die Tech des Lebens, die Tech der Verwaltung und die Tech von speziellen Aktivitätsarten anwendet.

Eine solche Gruppe erbt unvermeidlich die Kultur und ihre Führung.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:sb.rd

HUBBARD-KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 25. MÄRZ 1971

Remimeo

Org-Serie Nr. 26

WERTVOLLE ENDPRODUKTE

Per Definition ist ein wertvolles Endprodukt etwas, das man mit anderen Unternehmungen gegen Unterstützung austauschen kann. Die Unterstützung beläuft sich gewöhnlich auf Essen, Kleidung, Unterkunft, Geld, Toleranz und Kooperation (Goodwill).

Auf einer individuellen Basis läßt sich dies leicht begreifen. Der Einzelne produziert ein Produkt oder Produkte, das bzw. die, nachdem es oder sie in die Unterabteilung, Abteilung, Org, Firma, Gemeinde, den Staat, die Nation oder den Planeten geflossen ist bzw. sind, ihm Bezahlung und Goodwill zurückgibt, oder zumindest genügend Goodwill, um zu verhindern, daß er verlassen oder zerstört wird.

Auf diese Weise wird langfristiges Überleben des Einzelnen erreicht.

Ein wertvolles Endprodukt (VFP) ist wertvoll, weil es potenziell oder tatsächlich austauschbar ist.

Das Schlüsselwort in diesem Sinn ist **austauschbar**. Und Austauschbarkeit bedeutet außerhalb, mit etwas außerhalb der Person oder Unternehmung.

Ein wertvolles Endprodukt könnte genauso gut als **Wertvolles Austauschbares Produkt** bezeichnet werden.

Geistige Gesundheit und Geisteskrankheit sind Fragen des *Motivs*, nicht der Vernunft oder Kompetenz. Die geistig Gesunden sind konstruktiv, die Geisteskranken sind destruktiv.

Somit kann Geisteskrankheit beim potenziellen Empfänger eines VFPs einen Austausch eines Endproduktes verhindern, das der Empfänger imstande sein sollte zu benutzen und für das er bereit sein sollte, dem Hersteller aktive Unterstützung und Goodwill zu geben. Beispiel: Ein Mann ist am Verhungern; Sie versuchen, ihm zu einem vernünftigen Preis gutes Essen zu verkaufen, wofür er das Geld hat. Er versucht, Sie zu erschießen und das Essen zu vernichten. Das ist Geisteskrankheit, da er versucht, das Produkt, das er benötigt und sich leisten kann, zu zerstören.

Verbrechen ist die Handlung des Geisteskranken oder die Handlung versuchten Besitzergreifens von einem Produkt, ohne Unterstützung zu gewähren. Beispiel: Räuber, die eine Gemeinde nicht unterstützen, trachten danach, ihr Unterstützungsgelder zu rauben.

Betrug ist der Versuch, Unterstützung zu erhalten, ohne ein Produkt zu liefern.

Geistige Gesundheit und Ehrlichkeit bestehen also daraus, ein wertvolles Endprodukt zu produzieren, für das man dann in Form von Unterstützung und Goodwill entlohnt wird, oder in umgekehrter Richtung, daß man dem Hersteller des Produktes Unterstützung und Goodwill zukommen läßt.

Ethische Grundlagen, Moral, soziale Fachgebiete, Rechtswissenschaft beruhen alle auf diesem Prinzip des wertvollen Endproduktes. Früher hieß es "instinktiv" oder "gesunder Menschenverstand". Es ist bisher nie formuliert worden.

Zivilisationen, die Produktion und Austausch erleichtern und Verbrechen und Betrug Einhalt gebieten, sind also erfolgreich. Diejenigen Zivilisationen, die das nicht tun, gehen unter.

Personen mit dem Wunsch, Zivilisationen zu zerstören, propagieren Abweichungen von diesen grundlegenden Spielregeln. Es gibt zahlreiche Methoden, fairen Austausch zu korrumpieren.

In den **Faktoren** tauchen diese Prinzipien zum ersten Mal auf.

Die Theorie des wertvollen Endproduktes ist eine Ausweitung der **Faktoren**.

Teile von Organisationen oder ganze Organisationen, Städte, Länder und Staaten folgen alle den Prinzipien, die für den Einzelnen gelten.

Das Überleben oder der Wert jeder Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder Org liegt darin begründet, ob sie sich nach diesen Prinzipien des Austausches richtet oder nicht.

Das Überleben oder der Wert jeder Stadt, jedes Landes oder Staates richtet sich nach diesen Prinzipien des Austausches.

Sie können das Überleben jeder beliebigen Unternehmung anhand dessen vorhersagen, wie sie die Regelmäßigkeiten ihres Austausches bestärkt, oder Sie können ihren Niedergang anhand der Unregelmäßigkeiten in diesem Austausch vorhersagen.

Es ist daher äußerst wichtig, daß eine Person oder eine Sektion, Unterabteilung, Abteilung oder ein Teil einer Org oder eine ganze Org genau ausknobelt, was sie austauschen. Sie produziert etwas, das für die Unternehmung oder die Unternehmungen, mit denen sie in Kommunikation ist, wertvoll ist, und dafür erhält sie Unterstützung.

Wenn sie wirklich wertvolle Endprodukte produziert, dann hat sie ein Anrecht auf Unterstützung.

Wenn sie andererseits nur organisiert oder hofft oder etwas vorspielt und keine austauschbaren Waren oder keine austauschbaren Waren in **Mengen** oder von hoher **Qualität** produziert, für die Unterstützung herausgeholt und sogar verlangt werden kann, dann wird sie nicht **überlebensfähig** sein.

Es kommt nicht darauf an, wie viele Befehle herausgegeben werden, wie gut Organisierungstafeln aufgezeichnet sind oder wie schöne Produktionspläne erstellt werden. Die unumstößliche Tatsache der Produktion bleibt die wesentliche Tatsache.

Wie gut die Dinge organisiert sind, *steigert* den Produktionsumfang, *verbessert* die Qualität und kann somit Überlebensfähigkeit herbeiführen.

Aber es ist das wertvolle Endprodukt, das vorhanden sein und ausgetauscht werden muß, das das grundlegende Überleben bestimmt.

Fehlende Überlebensfähigkeit kann immer auf die Menge und die Qualität eines tatsächlichen wertvollen Endproduktes zurückgeführt werden.

Hoffnung auf ein Produkt hat einen kurzfristigen Wert, der es ermöglicht, eine Unternehmung aufzubauen. Aber wenn die Hoffnung nicht wahr wird, dann bricht jede erhoffte Überlebensfähigkeit ebenfalls zusammen.

Man muß also von dem tatsächlich produzierten Produkt aus *rückwärts* organisieren.

Nehmen wir zum Beispiel an, daß ein technisches Fachgebiet imstande sei, ein exaktes Ergebnis zu produzieren.

Wenn Personen dafür ausgebildet werden, das Ergebnis tatsächlich zu produzieren, **und das Ergebnis produziert wird**, dann kann man als Austausch für die Techniker Unterstützung der Allgemeinheit erhalten.

Wenn das Ergebnis produziert wird (indem man die Techniker gut ausbildet), dann kann das Ergebnis mit einer Einzelperson gegen Unterstützung und Goodwill ausgetauscht werden.

Wenn irgendeiner dieser Faktoren an Umfang oder Qualität leidet, dann ist ein Austausch schwierig, und Überlebensfähigkeit wird zu einer unsicheren Sache.

Da Einzelpersonen, Gemeinden und Staaten nicht unbedingt geistig gesund sind, können beim Austausch Verstimmungen auftreten, selbst wenn Produktion stattfindet.

Daher hat der Produzent ein Interesse daran, die geistige Gesundheit der Szene, in der er arbeitet, zu bewahren, und eines seiner wertvollen Endprodukte ist eine Szene, in der Produktion und Austausch stattfinden können.

Die Grundlagen über wertvolle Endprodukte gelten für jedes industrielle, politische oder wirtschaftliche System.

Viele Systeme versuchen, um diese Grundlagen herumzukommen, und das Endergebnis wäre eine Katastrophe.

Der Einzelne, die Sektion, Unterabteilung, Abteilung, Org oder das Land, die jeweils nichts produzieren, das wertvoll genug für einen Austausch ist, werden nicht lange unterstützt werden. So einfach ist das.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:mes.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 3. DEZEMBER 1971

Remimeo

Führungs-Serie Nr. 4

AUSTAUSCH

So viele Tricks wurden in Wirtschaftssysteme eingebracht und so viele politische Fixierungen existieren, daß ein Manager beim Versuch, seinen Tätigkeitsbereich solvent zu machen, oft in einer sehr schwierigen Lage ist.

Geld kann auf tausend verschiedene Arten manipuliert werden.

Es gibt "Spekulanten", die danach trachten, etwas (wie Land) billig zu kaufen und es teuer zu verkaufen. Oder es teuer zu verkaufen, den Markt hinunterzudrücken und es billig zurückzukaufen. In beiden Fällen machen sie einen Gewinn.

Es wird weniger gut verstanden, daß "Spekulanten" auch im Bereich des Geldes selbst operieren. Durch das Manipulieren des Wertes einer Währung gegen eine andere trachten sie danach, einen Gewinn zu erhalten. Das ist das täglich Brot des "internationalen Bankiers". Er kauft 100 Milliarden französische Francs für X Dollar. Dann bricht er eine Panik um den Dollar vom Zaun. Der Franc wird sehr wertvoll. Er verkauft seine 100 Milliarden französische Francs für 2X Dollar. Dann sagt er, Dollars sind Spitze. Er hat eine Riesenmenge neuer Dollars für sich selbst "gemacht".

Oder er findet einen miesen Politiker wie Hitler, baut ihm eine Kriegsmaschinerie und erhält sein Entgelt aus dem ausgeraubten Europa, bevor Hitler zusammenbricht.

Der Bankier leiht George Manager 100.000, um seine Fabrik zu modernisieren. George wollte 200.000. Aber er nimmt die 100.000. Der Bankier behält die ganze Fabrik als Sicherheit. George schafft es nicht, da tatsächlich 200.000 erforderlich waren, um es zu schaffen. Er geht pleite. Der Bankier schnappt sich die 5-Millionen-Fabrik. Das beinhaltet die 100.000, die jetzt für neue Maschinen ausgegeben wurden. Der Bankier verkauft die Firma an einen Kumpel für 2,5 Millionen, die er als Gewinnsumme aus seinem "Darlehen" zieht.

Den Aktionären der Knusper-Knusper-Zwiebackfirma wird mitgeteilt, daß Knusper-Knusper pleite gegangen sei. Die Aktien fallen. Eine Gruppe kauft die Aktien für einen Apfel und ein Ei auf, tritt als Eigentümer von Knusper-Knusper auf den Plan, und es stellt sich heraus, daß sie gar nicht pleite gegangen war.

All diese und tausenderlei andere Systeme, Geld zu machen, denen allzu oft gefrönt wird, verderben das **Vertrauen** und zerstören Geld als Zahlungsmittel.

Schließlich wird eine ganze Religion wie der Kommunismus heranwachsen und sich nur der Zerstörung des Kapitalismus widmen. Was außer Acht gelassen wurde, ist der Gedanke des **Austausches**.

Geld muß etwas *repräsentieren*, denn in sich selbst ist es nichts als eine Idee, die durch Vertrauen gestützt wird.

Es kann Gold oder Bohnen oder Arbeitsstunden oder nahezu alles repräsentieren, solange die Sache, die es repräsentiert, real ist.

Was auch immer es repräsentiert, die Sache muß austauschbar sein.

Wenn Geld Gold repräsentiert, dann muß Gold austauschbar sein. Das wird durch Folgendes bewiesen: In dem Moment, da Gold nicht mehr individuell besessen werden konnte, wurde der Dollar, der darauf basierte, weniger wertvoll.

Von der Sache, die durch Geld repräsentiert wird, muß genügend vorhanden sein. Indem man die Sache rar macht, kann Geld manipuliert und können Preise in die Höhe getrieben werden.

Die Wirtschaft kann infolge vielfältiger Manipulationen zur wirkungsvollsten Falle des modernen Sklavenhalters gemacht werden.

In der Geschichte, nicht nur heutzutage, wurden die wohlhabenden Klassen oder diejenigen, die glaubten, Geld zu kontrollieren, regelmäßig in Stücke gerissen, erschossen, gesteinigt, verbrannt und zerschmettert. Die alten Pharaonen Ägyptens verloren ihr Land regelmäßig aufgrund von Steuermißbräuchen. Kurzum, Geld ist ein leidenschaftliches Thema.

In neueren Zeiten kocht der unter Hochdruck stehende Wirtschaftstopf gerade über.

Zu viele Spekulanten, zu viele unehrliche Menschen, die zu viel Haß erzeugen, zu viele Steuermißbräuche, zu viele Propagandisten, die den Ruf von Geld schlecht machen, zu viele Narren – all das summiert sich zu einer explosiven wirtschaftlichen Atmosphäre.

Eine Gruppe muß sehr klug sein, um eine solche Periode zu überleben. Ihre wirtschaftlichen Vorkehrungen und Richtlinien müssen außerordentlich weise und gut etabliert sein und sie müssen befolgt werden.

Zum Zeitpunkt dieses Schreibens besteht das einzige wirkliche Verbrechen für eine Gruppe im Westen darin, kein Geld zu haben. Das gibt ihr den Rest. Aber mit genug Geld kann sie sich verteidigen und expandieren.

Doch wenn man Geld leiht, wird man zum Eigentum der Bankiers. Wenn man Geld einnimmt, wird man zur Zielscheibe der Steuereintreiber.

Aber wenn man es nicht hat, stirbt die Gruppe unter dem Hammer des Bankrotts oder schlimmer.

Daher machen wir es für eine Gruppe immer zur ersten Bedingung, daß sie ihren Weg allein macht und aus ihren eigenen Anstrengungen heraus gedeiht.

Der Schlüssel zu solchem Gedeihen ist *Austausch*.

Man tauscht etwas Wertvolles gegen etwas anderes Wertvolles aus. Prozessing und Ausbildung sind wertvoll. Gut gemacht sind sie unbezahlbar.

Ein Austausch kann auf viele Arten stattfinden. Gegenwärtig wird er mit Geld vollzogen.

In unserem Fall sind Prozessing und Ausbildung die Substanzen, die wir gegen Materialien zum Überleben austauschen.

Um etwas *auszutauschen*, muß man ein starkes *Interesse* finden oder erschaffen.

Dann muß man dieses Interesse im **Austausch** gegen die Dinge befriedigen, die die Gruppe benötigt.

Wenn das verstanden ist, dann sieht man sofort, daß a) eine Gruppe nicht nur ihren eigenen Mitgliedern Prozessing oder Ausbildung geben kann, b) eine Gruppe ihre Dienste nicht völlig beitragsfrei stellen kann und c) die Dienste für diejenigen, die sie erhalten, wertvoll sein müssen, d) daß das Interesse danach durch Umfragen ermittelt und aufgrund der Ergebnisse dieser Umfragen erschaffen werden muß, e) daß beständiger Kontakt zur Öffentlichkeit aufrechterhalten werden muß.

Dadurch daß man auf diese Weise die Probleme der Überlebensfähigkeit auf die fundamentalsten Grundlagen des *Austausches* reduziert, kann man all den Nebel um Volkswirtschaft und Geld erfolgreich durchdringen und praktisch und effektiv sein.

Wenn man in einer Geldwirtschaft lebt, dann werden Rechnungen dadurch gelöst, daß man weit mehr als "genug Geld" hat und es nicht auf törichte Weise ausgibt. Man bekommt weit mehr als "genug Geld", wenn man die Prinzipien des **Austausches** versteht und sie anwendet.

In einem anderen Wirtschaftssystem, wie zum Beispiel einem sozialistischen Staat, funktionieren die Prinzipien auch immer noch.

Die Prinzipien von Austausch funktionieren beständig. Es geht dabei nicht hoch und bricht dann zusammen wie bei Spekulationen oder wenn man Geldzahlungen verlangt, aber versäumt einen Gegenwert zu leisten; oder wenn man etwas leistet, ohne Geld zu verlangen.

Wir sehen um uns herum Beispiele, die diese Prinzipien zu verletzen scheinen. Aber solche Beispiele haben ihre Schwachpunkte und sind zeitlich befristet.

Was Menschen oder Regierungen als wertvollen Dienst ansehen, ist manchmal unglaublich, und was sie als wertvoll übersehen, ist auch unglaublich. Das ist der Grund, weshalb man Umfragen benutzen muß – um herauszufinden, was die Leute wollen, das Sie ihnen geben können. Wenn das nicht ermittelt ist, befinden Sie sich in einer Situation, in der Ihr Austausch blockiert ist. Sie können mutmaßen, aber bis Sie es tatsächlich herausfinden, können Sie sehr wenig daran ändern.

Wenn man erst einmal entdeckt, was die Leute wollen, das man Ihnen geben *kann*, dann kann man sich daran machen, das Interesse zu vergrößern oder auszuweiten oder ihre Leistung wertvoller zu machen, indem man standardgemäße Public Relations, Werbungs- und andere Techniken zur Förderung des Austausches benutzt.

Die Grundlage besteht darin, sich klarzumachen, daß **Austausch** das grundlegende Problem darstellt.

Dann und nur dann kann man daran gehen, es zu lösen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:nt.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 16. APRIL 1965
Ausgabe III

Gen. Non Remimeo
Alle Divisionen

Alle Divisionen

DER UMGANG MIT DER PERSON AUS DER ÖFFENTLICHKEIT

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

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

Um sich zu entscheiden, muss man verstehen.

Wenn sie unsere große Organisationskarte untersuchen, so können Sie ganz deutlich sehen, daß *Verstehen* höher liegt als der Punkt, an dem die Leute aus der Öffentlichkeit ins Prozessing einsteigen.

Beispiel: Herrn J. wird Partikel A angeboten. Er kann es akzeptieren, einfach weil es angeboten wird. Er braucht es nicht einmal wahrzunehmen oder darüber zu sprechen oder irgendeinen Zustand einsehen. Er muß nur zwei Dinge sehen: a) daß es von jemandem oder etwas angeboten wird *(Ursprung),* und b) daß Partikel A *existiert.* Alles, was Sie tun müssen ist, ihm zu zeigen, wo es zu bekommen ist, und daß es existiert. Das ist Akzeptieren ohne Entscheidung. Daher kann er es haben.

Beispiel: Herrn J. wird Partikel A *oder* Partikel B angeboten. Nun haben wir eine völlig andere Situation. Herr J. muß Partikel A und Partikel B *vergleichen*, um zu sehen, welche am besten ist. Daher muß er sehen, von wo eine jede herkommt (Ursprung), daß jede *existiert,* er muß den *Zustand* der beiden Partikel feststellen, er muß damit und darüber *kommunizieren,* er muß sie *wahrnehmen,* sie zueinander in Beziehung setzen (sich *orientieren),* sie *verstehen,* vorurteilsfrei sein und schließlich entscheiden (die eigene *Zielsetzung* festlegen). Wenn er das tun kann, dann kann Herr J. auswählen, was er haben sollte: A oder B. Falls *Herr J.* all diese Dinge nicht tun kann, wird Herr J. überwältigt, verwirrt und nimmt keines von beiden. Man hat Herrn J. aufgefordert, eine Menge Stufen auf einmal hinaufzuspringen. Tatsächlich müßten die durchschnittlichen *Herrn J.s,* wenn sie noch grün sind und sogar wenn sie nicht mehr ganz so grün sind, ein Grad-IX-Zertifikat haben, um ein Grad-I- Zertifikat zu erhalten. Und das ist natürlich unmöglich.

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

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

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

Kultivieren Sie bei einem Mitarbeiter völlig eine belehrende, aber freundliche Annäherung. "Ihr Intensiv beginnt am _____" "Das ist ihr nächstes Buch _____" "Ihr nächster Kurs sollte am _____ begonnen werden." "Gehen Sie zur dritten Tür." "Ich sehe, Sie sind ein PC. Sie gehen hinauf in den zweiten Stock _____"

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

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

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

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

Die Rezeption sagt: "Hier entlang, Fräulein N." Der Verantwortliche für Einschätzung sagt: "Lassen Sie mich Ihren Beleg der Buchhaltung sehen. Gut. Das ist in Ordnung. Haben Sie früher schon einmal Prozessing erhalten? Nein? Nun, bald werden Sie ihr Erstes haben. Hier entlang, bitte. Ihr Auditor wartet bereits." Der Auditor sagt: "Kommen Sie bitte hier her", rückt den Stuhl des PCs zurecht, usw., setzt sich hin und sagt: "Beginn der Sitzung." Am Ende sagt er: "Seien Sie bitte um _____ Uhr in diesem Zimmer", für Fräulein N's nächste Sitzung. Und so weiter. Wenn sie das Zertifikat für den Grad bekommt, sagt man ihr: "Das bedeutet, daß Sie jetzt ein Grad-I-Preclear sind. Besorgen Sie sich das Buch _____ unten an der

Rezeption. Es wird Ihnen alles über Grad II sagen." Mit Fräulein N. wird die ganze Zeit *nie* etwas anderes gemacht, als 8-C. Die allgemeine Werbung hat ihr gesagt, was sie wollen soll, indem gesagt wird, daß sie es *haben* könnte. Frl. N. drückt dieses Wollen aus. Die Leute in der Org sagen: "Es ist eine gute Sache, das zu wollen. Sie können es haben." Und geben es ihr.

Das ist alles.

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

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

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

Dies ist eine neue Verwaltungs-Tech.

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

DAS GRUNDPRINZIP

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

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

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

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

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

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

Allein die Geschwindigkeit des Partikel-Flows bestimmt Power.

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

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

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

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

Eine Org voller individueller *Entscheidungspunkte*, über die es kein Verstehen in der Gruppe gibt, ist überhaupt keine Org und wird versagen. Sie ist ein Haufen von Individuen, die auf der Basis von kreuz und quer verlaufenden Zielsetzungen arbeiten – jede einzelne Person, okay, aber die kombinierte Stärke der "Org", ist nur die einer einzigen Person in einem Zustand der Verwirrung!

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

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

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

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

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

Das war das Hauptproblem beim Ausarbeiten des Org-Boards von 1965. Zum ersten Mal wurde sogar mein eigener Posten klargestellt – durch die Notwendigkeit von vorhersagbarer Entscheidung. Jeder Posten auf dem Org-Board ist von dieser Art. Und es wurde alles ausgearbeitet. Es konnte nicht ausgearbeitet werden, bevor ich nicht einige der grundle-

gensten Formeln dieses Universums gefunden hatte. Die Verwendung eines Musters dieser Art hielt eine Organisation über 80 Billionen Jahre am Laufen, ob Sie es glauben oder nicht. Und dazu wurden einige sehr grundlegende Gesetze hinzugefügt, die von dieser Gruppe übersehen worden waren, und wodurch schließlich ihr Niedergang verursacht wurde. Sie konnte sich nicht selbst korrigieren!

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

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

Um es ganz klar zu sagen: Das Org-Board-Schema von 1965, so wie es platziert worden ist, gibt all die Hüte für das Weiterleiten an, und daher sind die "Entscheidungen" bereits sichtbar. Wenn ein Flow sich anhäuft oder sich ein Korb füllt oder Schwierigkeiten auftreten, dann handelt es sich hier um eine Überbelastung, eine Abwesenheit oder einen zusätzlich eingefügten "individuellen Entscheidungspunkt".

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

Man setzt seine *Körbe* und seine *"Hände"* in die Linien und *handelt* auf den Linien. Man setzt nicht seine Entscheidungen auf die Linien, da einen die Linien dann schlagen! Ein Postulat oder eine Entscheidung ist der Identität eines Thetans zu ähnlich! Es verwirrt ihn, und er fühlt sich persönlich von den Kommunikationen *geschlagen,* wenn er bei jeder einzelnen erneut entscheiden muß. Wenn die Entscheidung schon da ist, A oder B, *dann* kann er es mit seinen "Händen" weiterleiten, nicht durch *ihn selbst.* Falls er immer neu und unvorhersagbar entscheiden muß, wird er schließlich selbst die Kommunikationslinie mit hinuntergetragen und geht von seinem Posten weg! Ein Thetan kann eine ungeheure Anzahl von Aktionen handhaben, solange er nicht bei jeder Handlung eine ungewöhnliche oder neue Entscheidung treffen muß. Wir können erkennen, *wer* in Orgs neue, individuelle Entscheidungen trifft, da diese Person alle ihre Mitteilungszettel persönlich hereinbringen muß. (Wir nennen das "einen Körper mitbringen".) Er leitet auch sich selbst weiter! Nur ein Kommunikationsbote, der sich ausschließlich mit dem Wer und Wo beschäftigt, kann das ungefährdet machen, da *seine* Entscheidungen im Voraus bekannt sind. Daher kann er sich ungestraft auf den Linien bewegen. Denken Sie daran, daß er nur dann anhält, wenn er herausfinden muß, wer jetzt wo-

hin gegangen ist und warum er nicht informiert wurde! Ansonsten könnte ein Kommunikationsbote ungestraft durch Feuer und Krieg gehen, ohne Pause, solange das Wer und Wo bekannt wäre. Daher kann also ein Mitarbeiter, dessen Aufgabe Untersuchungen sind, nicht auch gleichzeitig ein Mitarbeiter für Kommunikation sein, ohne dabei halb verrückt zu werden! Ein Mitarbeiter für Untersuchungen aber, mit *seinem* Schema des "nach wem man Ausschau halten soll, und wo" kann sich ebenfalls schnell bewegen! Sie (das Kommunikationspersonal und das Untersuchungspersonal) haben völlig unterschiedliche, *im Voraus bekannte* Entscheidungen zu treffen. Bei beiden geht es um Wer und Wo. Aber im Fall von Kommunikation ist das Wer und Wo eine Kommunikationsstation einer bekannten Person. Und das Wer und Wo bei Untersuchungen setzt sich aus den *Arten* von Wer's und berichteten Wo's zusammen. Die Zielsetzungen sind unterschiedlich. Der Kommunikationsmitarbeiter schaut, für wen etwas ist und wohin es gehört, und überbringt es. Der Mitarbeiter für Untersuchungen schaut was es ist, findet heraus wer und wo, und berichtet. Die anderen Mitarbeiter müssen wissen, welche Entscheidungen diese zwei treffen werden. Andere Mitarbeiter sehen eine Stauung des Verkehrs; sie werden sich komfortabel fühlen, wenn ein Kommunikator in vorhersagbarer Weise einen Expeditor schickt, der hilft, die Stauung zu beseitigen. Ebenso werden sich Mitarbeiter, wenn sie einen verwirrten Bereich sehen, darüber gut fühlen, wenn plötzlich ein Untersuchungsmitarbeiter dasteht, herausfindet, was los ist und wer damit zu tun hat, und es exakt für eine vorhersagbare Entscheidung berichtet. Ein Mitarbeiter, der in seiner Ausbildung die Muster von Entscheidungen gelernt hat, die die verschiedenen UnterDivisionen treffen werden, wird sich daher nur dann beklagen, wenn irgendein Neuling den Verkehr einer anderen Person auf seine Linien setzt oder hereinplatzt, um Nachforschungen über den Wartungsmonteur anzustellen, wenn der eigentliche Grund eine jaulende Bulldogge ist, die ein PC zur Sitzung mitgebracht hat. Dinge werden vorhersagbar. Man sieht, wie sich ein Haufen Verkehr ansammelt – und man weiß, ein Expeditor wird auftauchen. Man sieht, daß ein Student blowt – und man weiß, daß ein Untersuchungsbeauftragter kommen wird. Man kann in einer *vorhersagbaren* Umgebung leben. Man wird nur in Gegenwart von nicht vorhersagbaren Entscheidungen nervös. Wollen Sie wissen, warum die Wog-Gerichte die Leute nervös machen? Wer kann die Entscheidung eines Wog-Gerichts vorhersagen? Wer kann auch nur voraussagen, welches Urteil über zwei Menschen ausgesprochen wird, die das gleiche Verbrechen begangen haben? Es ist Nicht-Wissen, das den Menschen dumm macht. Ein Teil des Wissens ist: "Wie sollte in einer gegebenen Situation entschieden werden?"

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

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:CSI:jw.rd.dr.gm

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 21. NOVEMBER 1968

Remimeo

ÜBERGEORDNETE POLICY

Wir liefern immer, was wir versprechen!

L. RON. HUBBARD
Gründer

LRH.ei.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 9. FEBRUAR 1971

Remimeo

FEHLVERHALTEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

In der Vergangenheit haben es Führungskräfte in drei Fällen für richtig gehalten, sich mit Personen des anderen Geschlechts, die eine Abneigung gegen Scientology hatten, zusammenzuschließen, und sie haben mit diesen eine Beziehung auf der zweiten Dynamik weitergeführt.

Die Idiotie eines solchen Verhaltens wird offensichtlich, wenn man sich klar macht, daß Organisationen, die gegen Scientology arbeiten, Gelder in Millionenhöhe verwenden, um Leute anzuheuern, die Organisationen infiltrieren oder zerstören.

"Unbedacht" wäre das schwächste Wort für solches Verhalten. In jedem Fall haben die Organisation und die Mitarbeiter Schaden genommen. In jedem Fall konnte der tatsächliche Zustand der Führungskraft nicht höher als Zweifel gewesen sein.

Deswegen wird die folgende Richtlinie festgelegt:

Richtlinie Nr. 1 über Fehlverhalten von Führungskräften: Keine Führungskraft, die ein sexuelles Verhältnis mit einer Person beginnt oder fortsetzt, die der Dianetik und Scientology gegenüber feindselig eingestellt ist oder eine "aufgeschlossene Haltung" hat, darf auf Posten oder in der Organisation verbleiben.

Richtlinie Nr. 2 über Fehlverhalten von Führungskräften: Keine Führungskraft, die sich auf Aktivitäten einläßt, für die sie erpreßt werden könnte, darf irgendeinen Führungsposten bekleiden.

Richtlinie Nr. 3 über Fehlverhalten von Führungskräften: Keine Person, die persönliche Interessen und Umstände über die Interessen der Gruppe stellt, darf einen Führungsposten bekleiden.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:mes:sb

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 24. AUGUST 1965
Ausgabe II

Remimeo

SAUBERKEIT VON RÄUMLICHKEITEN UND MITARBEITERN VERBESSERN SIE UNSER IMAGE

Es gibt keinen schnelleren Weg, Einnahmen und öffentlichen Goodwill herabzusetzen, als schmutzige Räumlichkeiten und schlampige Mitarbeiter zu haben.

Obwohl wir wissen, daß es Einnahmen benötigt, um einen Ort gepflegt aussehen zu lassen und um elegante Räumlichkeiten zu haben, ist es nicht das, worum es in diesem Policy Letter geht.

Für saubere Böden, Wände, Holzwerk und Räume für Dienstleistungen braucht es sehr wenig. Saubere Toiletten, ordentliche Papierhandtücher und Toilettenpapier sind eine gewöhnliche Voraussetzung.

Da die Welt immer beatnik-artiger wird, ist es schwierig, einen Standard von Sauberkeit und guter Ordnung aufrechtzuerhalten.

Aber es kann getan werden.

Und um der Einnahmen und des öffentlichen Goodwills willen muß es getan werden.

Die Welt wurde durch das Geschäftsleben zu einer Tradition von sauberen Räumlichkeiten und flinkem Service erzogen. Wir müssen dem mindestens gleichkommen.

In Organisationen, die es sich leisten können, sollten Mitarbeiter uniformiert sein. Ein sauberer, geschmackvoll gekleideter Mitarbeiter erweckt Vertrauen und bewirkt die Bezahlung von Rechnungen und weiteren Dienstleistungen.

Der privat praktizierende Scientologe versagt hauptsächlich wegen seines persönlichen Mangels an professionellem Benehmen gegenüber seinen Klienten, und seine persönliche Kleidung ist manchmal ziemlich schlimm. Das kostet ihn seine Einnahmen.

Damit eine Org überhaupt etwas erreicht, muß sie wie eine richtige Org aussehen, und ihre Mitarbeiter müssen wie Profis aussehen. Bis sie uniformiert werden können, können sie zumindest sauber sein.

Genauso können Sie, bis Sie wirklich stilvolle Räumlichkeiten haben, zumindest saubere Räumlichkeiten, Wände und WCs haben und dafür sorgen, daß diese Sachen ordentlich gehalten werden.

Saubere Räumlichkeiten und ein Mitarbeiterstab, der ordentlich und professionell aussieht, können Ihr Einkommen um etwa 500 Prozent erhöhen.

Verbessern Sie unser Image.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ml.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 4. SEPTEMBER 1959

(Wiederherausgegeben als HCO Policy Letter
vom 21. November 1962)

CenOCon
Franchise
Feld

VOLLSTÄNDIGE STAFF-ARBEIT
(C.S.W.)

WIE MAN DIE GENEHMIGUNG FÜR AKTIONEN UND PROJEKTE ERHÄLT DER WICHTIGSTE TEIL IHRES HUTES

Es gibt einen alten Begriff, "Vollständige Staff-Arbeit", den wir nun einsetzen werden, um Dev-T zu verringern und die Aktionsgeschwindigkeit zu erhöhen.

Der Ausdruck "Vollständige Staff-Arbeit" bedeutet: ein zusammengestelltes Paket mit Informationen über eine bestimmte Situation, einen Plan oder eine Notlage, das mir geschickt wird und das vollständig genug ist, daß von mir nur ein "Genehmigt" oder "Nicht genehmigt" nötig ist.

Hier ist das, was eine Genehmigung und Aktion verlangsamt und Verkehr entwickelt: Jemand sendet mir ein mickeriges Stückchen Information und verlangt eine Lösung. Da mehr Informationen als vorgelegt nötig sind, muß ich dann den Hut der Person übernehmen und die fehlenden Daten zusammensammeln und dafür meine eigene Zeit und meine Linien benutzen. Dann muß ich eine Lösung erfinden und dann eine Aktion anordnen, die unternommen werden soll. Dies verursacht eine Verlangsamung bei jeder Aktion, führt dazu, daß meine ohnehin schon überladenen Linien, für das Sammeln von Informationen benutzt werden und ruft ein Gefühl von Notlage hervor. Mein "Zu Erledigen"-Korb wird überladen, und es ergibt sich Verwirrung. Das würde man "Unvollständige Staff-Arbeit" nennen. Sie ist unvollständig, weil ich sie vervollständigen muß durch:

1. Sammeln der für die Lösung erforderlichen Daten;
2. Erfinden einer Lösung nur auf der Grundlage von schriftlichen Daten;
3. Ausgeben von Befehlen statt Befehle zu genehmigen.

Wenn Sie auf Ihren Boß wütend sind, können Sie ihn immer mit "unvollständiger Staff-Arbeit" zugrunde richten. Sie schicken ihm ein Bruchstück alarmierender Daten, ohne das ganze Bild zusammenzustellen. Das bringt ihn dazu, die ganze Aufgabe des Sammelns von Informationen durchzuführen. Sie geben ihm keine empfohlene Lösung mit. Das führt

dazu, daß er durch eine Untersuchung aus der Ferne eine Lösung zustande bringen muß; solche Lösungen sind oft falsch, da sie ohne vollständige Daten erstellt werden. Dann bringen Sie ihn dazu, willkürliche und gewaltsame Befehle auszugeben, die vielleicht irgendein Gebiet ARK-brechen und sein Ansehen schädigen. So zahlt man es einem Boß heim. Und selbst wenn es keine Absicht gibt, ihm zu schaden, schadet es Ihrem Boß, wenn Sie ihm "unvollständige Staff-Arbeit" schicken, indem es ihn dazu bringt, nach Informationen zu schicken, wodurch Mitteilungen auf bereits übervolle Linien gelangen, indem es ihn Mutmaßungen über die Situation anstellen läßt, indem es ihn Lösungen zusammenbrauen läßt, die vielleicht unreal sind, und indem es ihn in die Rolle eines willkürlichen Tyrannen drängt.

Nachdem wir nun die negative Seite gesehen haben, wollen wir uns die positive Seite anschauen.

"Vollständige Staff-Arbeit" ist eine zusammengestellte Mitteilung oder ein Paket, welches:

1. die Situation darlegt
2. alle für ihre Lösung nötigen Daten zur Verfügung stellt
3. eine Lösung empfiehlt und
4. eine Linie enthält, auf der ich sie mit meiner Unterschrift genehmigen oder nicht genehmigen kann.

Falls Dokumente oder Briefe von mir als Teil meiner Aktion unterzeichnet werden sollen, sollten sie Teil des Paketes sein, alle fertig zur Unterschrift, und jede Stelle, wo unterschrieben werden muß, wird mit Bleistift markiert, und eine Notiz in den Vorschlägen weist darauf hin, daß Unterschriften benötigt werden.

Falsches Beispiel: Eine Nachricht aus Kanada, die besagt: "Die zentrale Organisation hier gibt große Summen aus". Schauen Sie sich an, was ich jetzt zu tun habe. Ich muß herausfinden, was mit "große Summen" gemeint ist, wer das tut, und wenn es gefährlich ist, muß ich einen Weg ausarbeiten, um es einzuschränken, und muß diesbezügliche Befehle ausgeben. *Nichts* davon ist mein Hut. Ich bin gezwungen, den Hut der Person zu tragen, von der die Information kommt.

Richtiges Beispiel: Ich erhalte ein Paket (ein Telegramm ist nicht gut und verzögert die Handhabung der Situation, da eine Menge zusätzliche Telegramme nötig sein werden). Dieses Paket enthält eine Mitteilung:

"145CA[22]. Zentrale Organisation steuert auf baldige Zahlungsunfähigkeit zu. Daten anbei. Ich empfehle: daß der Direktor für Material auf den Posten des Direktors für den Erweiterungskurs versetzt wird, der jetzt unbesetzt ist, und daß Jules Bentley für 25 Einheiten als Dir Mat angestellt wird. Daß der Assn Sec für schlechtes Finanz-Management einen Verweis bekommt und angewiesen wird, einen Plan für seine Ausgaben aufzustellen; daß ein System mit Aufträgen für Einkäufe durchgesetzt wird; daß ein Mitarbeiter, der irgend etwas

[22] Anm. d. Übs.: Ein System für Numerierung von Telexen. Es handelt sich im Beispiel um die 145. fortlaufende Mitteilung des kanadischen HCOs.

ohne Erlaubnis bestellt, diese Sache von seinem Lohn abgezogen bekommt; daß der Dir für PrR[23] Unterricht im Briefeschreiben bekommt.

Genehmigt_____ Nicht genehmigt _____

Gezeichnet: Jane
HCO Sec. Canada"

Beigefügt sind Kopien von Berichten des Ad Comm, die Zahlungsunfähigkeit zeigen, eine Zusammenfassung der in den letzten zwei Monaten ausgegebenen Gelder, eine Zusammenfassung der Einkünfte der letzten zwei Monate, eine Liste belangloser Sachen, die in der letzten Zeit zu hohen Preisen gekauft wurden.

Was ich dann mache, ist, die Linie für Genehmigung zu prüfen und zu unterschreiben. Ein Telegramm wird von meinem Kommunikator geschickt: "145CA2 völlig OK = Ron." Das ganze Paket wird per Luftpost zurückgeschickt. Aber Sie müssen in Ihrer Mitteilung um eine Antwort per Telegramm bitten, wenn Sie es als dringend erachten.

Nach Erhalt des Telegramms veröffentlicht die HCO Sec Canada die lokalen Sec EDs und unternimmt die anderen notwendigen Aktionen.

Es konnte zu Aktion kommen, da die Daten, Lösungen und Anordnungen zur "Vollständigen Staff-Arbeit" zusammengestellt worden waren.

Wenn Sie sich in Ihrem Posten oder in Ihrem Projekt halten wollen, dann bestehen Sie nicht darauf, daß ich die Daten sammle, die Sie sammeln sollten, daß ich mir eine Lösung ausdenke, die Sie, der Sie vertrauter mit der Situation sind, entwickeln sollten, und bringen Sie mich nicht in die Lage, unreale Befehle auszugeben, die Sie nicht ausführen können.

Wir sind ein großes Team, und ein gutes dazu. Ich weiß, daß jeder Fehler in der Vergangenheit bezüglich dieser Sache deswegen passiert ist, weil Sie nicht genau wußten, was ich wollte.

"Vollständige Staff-Arbeit" ist das, was ich will. Dann haben Sie Ihren Hut inne. Sie können mehr dazu beitragen zu helfen, und unsere Linien können freier und schneller bleiben.

Es gab in der Vergangenheit gute Beispiele dafür. Wir wollen es dahin bringen, daß diese Umstände üblich werden.

Wenn Sie bezüglich einer Sache die Buchstaben CSWP erhalten, bedeutet das: "Bitte vervollständigen Sie die Staff-Arbeit"[24].

L. RON HUBBARD

LRH:gl.rd

---

[23] Abr.: Director of Promotion and Registration

[24] Anm. d. Übers.: "Complete the Staff Work, Please"

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 17. NOVEMBER 1964

Remimeo
Sthil-Mitarbeiter

OFF-LINE UND OFF-POLICY
IHR VOLLER EINGANGSKORB

(Der HCO-Sekretär soll eine Hutüberprüfung an allen Führungskräften vornehmen und mir jedes Mal persönlich einen Mitteilungszettel senden, wenn dies erledigt ist – je einen Mitteilungszettel pro Checkout.)

Die folgenden zwei Daten sind von überragender Bedeutung für den Umgang mit Scientology-Kommunikationslinien und mit Ihrem eigenen Eingangskorb.

1. Die oberste Pflicht einer Führungskraft besteht darin, korrekt weiterzuleiten und dafür zu sorgen, daß andere korrekt weiterleiten. Wenn eine Führungskraft dies nicht tut, dann werden die Linien in ihrem Bereich sich verstopfen und so verworren werden, daß niemand ihnen folgen oder sie durchdringen kann. Dies reduziert die Einnahmen und die Verbreitung – wobei Verkehr in großer Menge erzeugt wird – und die allgemeine Effektivität. Mit "korrekt weiterleiten" ist gemeint, dafür zu sorgen, daß jeder in ihrer Umgebung korrekt weiterleitet. Etwas weiterzubefördern, das bereits inkorrekt weitergeleitet ist, erzeugt Dev-T; dabei wird versäumt, falsche Weiterleitung da in Ordnung zu bringen, wo sie auftritt.
2. Kennen Sie Policy und machen Sie sie bekannt. Wenn eine Führungskraft einen Mitteilungszettel bearbeitet, der eine Entscheidung verlangt, muß ihr erster Gedanke sein: "Ist dies bereits durch die Planung oder Policy abgedeckt?" Wenn die Führungskraft die existierende Policy kennt, wird sie feststellen, daß für 99 Prozent der Mitteilungszettel, die "Entscheidungen oder Lösungen verlangen", bereits durch Policy gesorgt ist und daß die Mitteilungszettel nur *dann* "besondere Bearbeitung" erfordern, wenn Policy unbekannt sind oder nicht existiert. Kurz gesagt, wenn die Angelegenheit a) bereits durch Policy abgedeckt ist, b) wenn der Absender diese Policy kennen sollte oder c) wenn die erste Führungskraft, die den Mitteilungszettel empfängt, die Policy kennt, dann sollte der Mitteilungszettel genau dort angehalten werden. Damit bleibt nur der Verkehr am Fließen, zu dem keine Policy existiert, oder Mitteilungszettel über spezielle Angelegenheiten.

Die Antwort, die auf einen Mitteilungszettel gesetzt werden muß, der etwas verlangt, was bereits durch Policy abgedeckt ist, ist *nicht* irgendeine ungewöhnliche Lösung. Es gibt

zwei Arten von Antworten auf dem Mitteilungszettel – a) an eine Person außerhalb, die keine Ahnung von Policy hätte oder b) an jemanden in einer Org, der Policy kennen sollte. Im Fall, wo a) eine Anfrage originiert, ist die korrekte Antwort: "Die Policy hierzu ist _____." Im Fall, daß b) eine Frage originiert, die bereits durch Policy abgedeckt ist, lautet die Antwort: "Schau die alte (neue) Policy hierzu nach."

Außenstehenden Leuten ist Policy größtenteils unbekannt. Daher muß man für die Handhabung die Policy nachschauen oder sie sich zurückrufen. Aber solche Leute haben selten Fragen, die subtile Einzelheiten erfordern, und die Policy für das Feld sind in den Orgs sehr gut bekannt, wie zum Beispiel: "Geben Sie ihnen, was wir versprochen haben, wenn es versprochen worden ist." "Haltet Entheta auf einem Minimum." usw. usw. Ein einfaches "Tut mir leid, das ist gegen Policy.", ist die einfachste (und gewöhnlich die beste) Lösung für ausgefallene Nachfragen oder Ideen von außen. Weshalb erklären? Sie bilden ja keinen Mitarbeiter aus.

Wenn es um einen Mitarbeiter geht, so wird erwartet, daß er die Policy kennen wird oder sie nachschauen kann.

Wenn eine Führungskraft dem Mitteilungszettel, mit dem eine Nachfrage nach Policy eingeholt wird, eine "ungewöhnliche Lösung" gibt, wo Policy bereits existiert, dann wird ein Problem auftreten, weil diese Lösung mit *anderer* existierender Policy in Konflikt geraten wird und der Mitarbeiter in Richtung "keine Policy, keine Org" trudeln wird. Und die Organisation wird schließlich gelähmt. Jede Org, die eine Führungskraft hat, die über Policy und die allgemeine Planung nicht auf dem Laufenden bleibt und die auf Nachfragen immer mit ihren eigenen ungewöhnlichen Lösungen antwortet, wird bald feststellen, daß ihr Einkommen in die tiefsten Tiefen absackt, weil sie durch Gegenlösungen steckenbleibt. Bald wird niemand mehr wissen, was Policy ist, also löst sich die Org in Nichtübereinstimmung auf. Es ist nicht länger eine Org – nur ein Haufen von Individuen, die mit gegensätzlichen Zielsetzungen arbeiten.

FALSCHE WEITERLEITUNG

Weiterleitung besteht daraus, eine *korrekte* Kommunikation an ihren korrekten Bestimmungsort weiterzubefördern, oder – für eine Führungskraft angemessener – Mitarbeiter, die Mitteilungszettel der Org weiterleiten, darauf hinzuweisen, in welcher Weise verschiedene Arten von Mitteilungszetteln weiterzuleiten sind.

Falsche Weiterleitung wäre in der Tat falsche Weiterleitung, wenn man einen inkorrekten Mitteilungszettel an irgendjemand anders weiterleitete und es unterließe, ihn an seinen Urheber zurückzufeuern.

Ein inkorrekter Mitteilungszettel ist ein Mitteilungszettel, der auf den Linien nichts zu suchen hat. Das ist der Kern von Dev-T (entwickelter Verkehr) – das Weiterbefördern inkorrekter Mitteilungszettel. Man kann alle korrekten Mitteilungszettel der Welt weiterbefördern, ohne Dev-T zu verursachen. Im gleichen Augenblick, wo man einen inkorrekten Mitteilungszettel *an irgendjemand anderen als an den Urheber* weiterbefördert, hat man andere Terminale miteinbezogen und deren Linien ebenfalls blockiert.

Wenn Sie einen Mitteilungszettel weiterbefördern, der niemals hätte geschrieben werden sollen, so werden Sie zum Mitschuldigen am ursprünglichen Dev-T. Da der Mitteilungszettel inkorrekt ist, wird er nichts anderes machen, als überall auf dem Weg Eingangskörbe durcheinander zu bringen. Das **einzige** korrekte Vorgehen ist, ihn als inkorrekt an den Urheber zurückzusenden.

INKORREKT

Mit inkorrekt meinen wir nicht beleidigend oder obszön. Wir meinen:

a. hat nichts mit der Person zu tun, an die er gesandt oder weiterbefördert wird;

oder

b. ist bereits durch Policy abgedeckt, die dem Urheber oder der Person, die ihn weiterbefördert, bekannt sein sollte.

Unter Punkt a) fallen unsinnige Mitteilungszettel, Mitteilungszettel an die falschen Leute, offensichtliche Lügen, "Jeder sagt"-Mitteilungszettel, Mitteilungszettel, die nur darauf abzielen, Schwierigkeiten zu machen, nutzloses Entheta und so weiter.

Unter Punkt b) haben wir (Aha! Entdeckt!) den Mitarbeiter, der keine Kenntnis davon hat, was vor sich geht, oder welche Policy seinen Posten behandeln. Wir erwarten vernünftigerweise, daß zum Beispiel ein Registrar diejenige Policy gelesen hat, die alte und neue, die das Gebiet der Registration behandeln. Von einem allgemeinen Mitarbeiter erwarten wir, daß allgemeine Planung zumindest bekannt ist, da allgemeine Policy Letters alle in seinen Korb kommen und somit zur Verfügung gestanden haben.

OFF-LINE

Ein Mitteilungszettel ist off-line[25], wenn er an die falsche Person geschickt wird.

OFF-POLICY

Ein Mitteilungszettel ist off-policy[26], wenn er von jemandem hervorgebracht oder weiterbefördert wird, der wissen sollte, daß die Angelegenheit bereits durch Policy behandelt ist.

DEV-T

Verkehr wird entwickelt (entwickelter Verkehr, Dev-T[27]) durch das Hervorbringen oder *Weiterbefördern eines Off-line- oder Off-policy-Mitteilungszettels an irgendjemand an-*

[25] Anm. d. Übs.: off line = abseits der Linie
[26] Anm. d. Übs.: off policy = nicht richtliniengemäß
[27] Anm. d. Übs.: von engl. developped traffic = entwickelter Verkehr

deren als den Absender. Dies mag schwer verständlich erscheinen, wenn wir sagen, daß jemand, der einen Off-policy-Mitteilungszettel *hervorbringt*, ihn nicht an irgendjemand anderen als an den Absender schicken sollte – d. h. sich selbst. Ihm stehen die Policy Letters und die allgemeine Planung ganz genauso zur Verfügung wie jedem anderen in Scientology-Organisationen. Wenn man also per Mitteilungszettel Erkundigungen über eine Policy einholt, die nachgeschaut werden kann, heißt das, daß man einfach zu faul ist, um sie nachzuschauen, nicht wahr? Und daß man die Last, die eigene Arbeit zu erledigen, auf seine Vorgesetzten abwälzt.

Wenn Sie einen Off-policy-Mitteilungszettel an irgendjemand anderen als den Absender weiterbefördern, dann machen Sie, wenn Sie eine Führungskraft sind, folgendes:

a. Sie ziehen andere Linien hinein; und

b. Sie versäumen die Gelegenheit, einen Mitarbeiter zu entdecken, der in Bezug auf Policy schwach ist.

Ihre *Pflicht* als Führungskraft besteht darin, den Mitteilungszettel zusammen mit der Anordnung, die betreffende Policy nachzuschlagen, an seinen Ursprung zu schicken. Ihre Pflicht ist *nicht*, Policy zu zitieren. Der oder die Betreffende (der Urheber) ist die Person, die im Ungewissen ist. Lassen Sie den Urheber die Arbeit machen. Nein, noch schlimmer, schleichen Sie ein bißchen um diese Person herum und schauen Sie, wie schlimm es ist, und ordnen Sie, falls nötig, an, daß die Person auf Policy Letters, die sich auf ihren Posten beziehen, vollständig überprüft wird. Das ist die Aufgabe, die man als höhere Führungskraft hat. Nicht ein Computer für die Org zu sein, der Antworten ausspuckt.

Diejenigen Mitarbeiter, die gewohnheitsmäßig nachfragen oder etwas, was angemessen in den Niederschriften ihrer eigenen Pflichten behandelt worden ist, an andere weiterbefördern, sind **Dynamit** in einer Organisation. Die sie betreffende Policy war stets: **Sie lernen ihre Arbeit und sie machen ihre Arbeit, oder sie gehen**. Wir können sie uns nicht leisten. Sie *können uns die ganze Organisation kosten*, und in zwei oder drei Fällen haben sie das beinahe getan.

Sie sind zu teuer, wenn sie ihre Hüte und die allgemeine Policy nicht lernen oder ihre Pflichten auf andere abschieben. *Einer* davon in einer Org kostet mindestens *zwei* zusätzliche Mitarbeiter, die sich seines Dev-Ts und seiner Pflichten annehmen müssen. Unabänderliche Tatsache. Sogar dort, wo der Dev-T eine Org nicht zerstört. Ich könnte die Gefährlichkeit dieser Leute für eine Org, für ihre Kollegen und für Scientology unmöglich übertreiben.

Leute, die Policy nicht lernen wollen oder können oder die sie ununterbrochen abändern, sind fallmäßig nicht bis zu Stufe I[28] fortgeschritten. Sie können eine Kommunikation nicht empfangen, also können sie nicht korrekt antworten oder reagieren und sie machen schrecklich verrückte Sachen. Sie begreifen nie, worum es bei uns geht, also schaffen sie ein Durcheinander.

[28] Anm. d. Übs.: Stufe I = zu dieser Zeit Kommunikation, also was später als "Stufe 0" numeriert wurde.

DIE PFLICHTEN EINER FÜHRUNGSKRAFT

Eine Führungskraft hält die Organisation dadurch in Gang, daß sie erreicht, daß die Leute die Arbeit erledigen. Sie hat vielleicht auch ihre eigene Arbeit und erledigt diese auch und arbeitet wahrscheinlich sehr hart daran. Aber ihre Organisationspflichten haben hauptsächlich damit zu tun, korrekte Weiterleitung durchzusetzen und dafür zu sorgen, daß die Leute Policy lernen und sich daran halten. Wenn eine Führungskraft dies nicht tun wird, dann befindet sich ihr Postenbereich oder ihre Org in einem permanenten Durcheinander.

ÜBERFLUTETE EINGANGSKÖRBE

Sie müssen nichts weiter tun, als sich den Eingangskorb einer Führungskraft anzuschauen, um zu wissen, ob sie ihre Pflichten als *Führungskraft* erfüllt. Obwohl sie ihn vielleicht täglich leert, *wissen Sie sofort*, wenn viel Verkehr der Org durch den Korb fließt, daß die Person mit Off-line- oder Off-policy-Mitteilungszetteln nicht korrekt umgeht.

Diese Führungskraft arbeitet vielleicht Tag und Nacht am Eingangskorb. Es ist die große *Menge* an Org-Mitteilungszetteln, die besagt, daß die Führungskraft mit Off-line- und Off-policy-Mitteilungszetteln nicht richtig umgeht oder denjenigen nicht handhabt, der in seinem Postenbereich nicht für korrekte Weiterleitung gesorgt hat. Eine solche Führungskraft arbeitet sich halb zu Tode und ist dennoch nicht imstande, ihre Leute aus den roten Zahlen herauszubringen.

Wenn im Eingangskorb lediglich ein hoher Stapel ist und er überhaupt nicht in Angriff genommen wird, so sagt uns das, daß diese Person einfach überhaupt keine Arbeit macht, sondern die Leute an der Nase herumführt. Tatsächlichen Erfahrungen zufolge finden wir, wenn wir einen Eingangskorb mit einem hohen Stapel, der sich nicht in Bewegung befindet, finden, außerdem a) vorgespiegelte Geschäftigkeit oder b) einfach schlichtweg keine Tätigkeit auf dem Posten oder c) richtige Lügen. Aber diese Zustände verursachen einen Bereich von Durcheinander in der Org, weil *jemand anders oberhalb* oder *unterhalb* dieser Person auf dem Org Board nicht imstande ist, seine Arbeit zu bewältigen, weil da dieses "getarnte Loch" ist (das bedeutet, daß der Posten nicht ausgefüllt ist, sondern nur ausgefüllt zu sein scheint, wodurch ein Loch im Aufbau hinterlassen wird). Solche Leute verursachen immer Extraarbeit für Personen über oder unter ihnen, und es ist ziemlich gefährlich, sie um sich zu haben.

POLICY ÜBER DEV-T

Unsere *Policy* darüber, wenn wir einen gewohnheitsmäßig vollen Eingangskorb finden, der niemals in Ordnung gebracht wird, ist a) zu versuchen, daß die Person ihren Hut trägt, und wenn das scheitert, b) sie auf einen Posten zu versetzen, den sie wirklich ausführen kann, und wenn sie dort nicht arbeitet, c) die Person zu entlassen. Wir fügen unseren Policy für die Behandlung solcher Leute niemals "Prozessing" hinzu, weil sie ein gutes Stück unterhalb von Null sind und zu viel Arbeit damit verbunden ist, sie nützlich zu machen.

Für Führungskräfte, die hart arbeiten, aber fantastische Mengen an Mitteilungszetteln von den Mitarbeitern erhalten, gilt jetzt folgende Policy: a) sie diesen Policy Letter lesen zu lassen, und wenn ihre Menge nicht abnimmt, b) bei ihnen eine Hutüberprüfung dieses Policy Letters durchzuführen, und wenn ihre Menge immer noch nicht auf sehr wenig Verkehr hinabfällt, c) sie das Org Board in Knetmasse darstellen zu lassen, Scientology-Organisationen auf der ganzen Welt in Knetmasse darstellen zu lassen, sie ihren Posten in Knetmasse darstellen zu lassen und sie sämtliche Policy Letters, die sich auf ihren Posten, die Org und Planung im Allgemeinen beziehen, noch einmal durchgehen zu lassen.

Die Beschwerde ist nicht die, daß diese Führungskraft nicht arbeitet. Die Beschwerde ist, daß diese Führungskraft ihren Postenbereich nicht zu einem funktionierenden Ganzen aufbaut und nicht dabei hilft, durch Disziplin gegenüber Off-line- und Off-policy-Mitteilungszetteln eine Organisation hinzustellen und mit Scientology auf der ganzen Welt Erfolg zu haben.

Eine solche Führungskraft wird, von der Last der Bearbeitung von Off-line- und Off-policy-Mitteilungszetteln befreit, anfangen, fleißig ihre eigene Arbeit zu verrichten, wird aus dem Protest herauskommen und anfangen, Scientology zu handhaben und zu verbreiten, und wird aufhören, die Scientology Linien zu überschwemmen, indem sie Off-line- und Off-policy-Mitteilungszettel weiterbefördert.

Außerdem wird die Führungskraft auch Anweisungen über die Weiterleitung ihres allgemeinen Verkehrs erlassen, die einen reibungslosen Fluß in ihrer Einheit oder Unterabteilung oder Org oder auf ihrem Kontinent mit sich bringen.

ZUSAMMENFASSUNG

Man schickt einen Off-line- oder Off-policy-Mitteilungszettel *nie* weiter. Man schickt ihn immer zurück an den Urheber, an den Mitarbeiter, der ihn abgeschickt hat.

Bei einem Off-line-Mitteilungszettel sorgen Sie dafür, daß der Urheber ihn korrekt weiterleitet, ganz egal, ob der Mitteilungszettel von oben oder unten kommt, und daß der Urheber eines Off-line-Mitteilungszettels, der von unten her gekommen ist, das Org Board studiert. Bei diesem Letzteren müssen Sie auch sicher sein, daß das Org Board die tatsächliche Beschaffenheit der wirklichen Organisation widerspiegelt und funktioniert. Wenn Sie es unterlassen, das zu tun, können Sie natürlich Off-line-Weiterleitungen nicht kurieren, da es keine sichtbare Linie gibt. Niemand hat das Org Board aufgestellt, damit es bekannt wird. Daher gibt es haufenweise Off-line-Mitteilungszettel.

Bei Off-policy-Mitteilungszetteln müssen Sie selbst mit der Policy vertraut sein, um zu erkennen, ob etwas *durch* Policy abgedeckt ist. Um jemanden dazu zu bringen, Policy zu befolgen, müssen Sie natürlich sicher sein, daß die Policy zur Verfügung stehen und daß Sie alles, was Sie konnten, unternommen haben, um dabei zu helfen, daß die Policy leicht gefunden und bekannt gemacht werden können. Die Zeit, die mit dem Studieren von Policy verbracht wird, ist sehr gut verbrachte Zeit. Und wenn ich nach Klarstellung von oder nach existierenden Policy in ihrem Bereich frage, dann sollten Sie dem *oberste* Priorität einräumen, *weil Sie nicht imstande sein werden, Ihre Arbeit* zu *verrichten*, außer Sie helfen, wenn es nö-

tig ist, bei einer Policy mit. Und die Art, wie Sie bei einer Policy mithelfen können, besteht darin, sämtliche Policy für Ihren Hut oder Ihren Bereich aufzuschreiben und sie an mich zu schicken, wenn ich darum bitte, so daß ich sie untersuchen und veröffentlichen kann. Eine Gruppe kann ohne Übereinstimmung über Policy *überhaupt* nicht funktionieren, und natürlich *kann sie niemals wachsen*. Ihre Eingangskörbe werden zu voll. Es gibt keinen Weg, um zu erreichen, daß ein Posten besetzt ist und wirklich arbeitet. Es gibt keine wirkliche Kommunikation, nur Dev-T. Die daraus resultierende Verwirrung stoppt jede Expansion. Also bleibt die Org winzig und arbeitet wie verrückt und bleibt arm. Keine Policy. Alles Dev-T. Jede anwesende Person trägt sämtliche Hüte und außerdem trägt sie jeden anders. Das ist keine Org, es ist ein Haufen Auditoren, die ihre Verwirrungen vereinigen.

Wir sind Saugschwämme für das Akzeptieren von Originationen. Als ausgebildete Auditoren ist es uns in Fleisch und Blut übergegangen, Leute originieren zu lassen. Aber dies gilt *in Sitzung*. Sie sind nicht am Auditieren, wenn Sie eine Führungskraft sind. Ein inkorrekter Mitteilungszettel ist eigentlich überhaupt keine Origination. Es ist ein Eingeständnis, daß man kein Mitarbeiter ist oder ausgebildet werden sollte, um Mitarbeiter zu werden. Ein solcher "Mitarbeiter" ist, wenn er die Policy nicht kennt, noch immer ein Feldauditor, der sich in der Org herumtreibt. Kritisch, stümperhaft, erzeugt Dev-T und verpfuscht die Linien. Ziemlich scheußlich. Die Aufgabe einer Führungskraft ist, als Erstes eine Org hinzustellen, indem sie für Kommunikationslinien innerhalb der Gruppe und von der Org zur Öffentlichkeit und von der Öffentlichkeit zur Org sorgt. Das ist die erste, die allererste Verantwortung einer Führungskraft, ganz egal, ob es sich um den Assoziationssekretär oder den PE-Direktor oder den DofT oder *irgendeine* Führungskraft handelt.

WEITERLEITUNG

Wenn Weiterleitungseinrichtungen *innerhalb* der Org etabliert werden – von Mitarbeiter zu Mitarbeiter – so nennen wir das **Organisieren**.

Wenn Weiterleitungseinrichtungen von der Org zur Öffentlichkeit und von der Öffentlichkeit zur Org etabliert werden oder zu Kommunikation eingeladen wird, dann nennen wir das **Werbung**.

Die Führungspflichten einer Führungskraft betreffen also hauptsächlich **Organisieren** und **Werbung** – und dafür zu sorgen, daß die eingerichteten Tätigkeiten ausgeführt werden.

Nachdem sie die Linien hergestellt hat, muß die Führungskraft dafür sorgen, daß diese Linien wirklich existieren und weiterexistieren. Wir nennen dies innerhalb der Org "den Leuten ihre Hüte aufsetzen" und "dafür sorgen, daß die Leute ihre Hüte aufbehalten"; und von der Öffentlichkeit zur Org und von der Org zur Öffentlichkeit nennen wir es "sicherstellen, daß Werbung ausgeführt wird".

Der Großteil der Arbeit einer jeden Führungskraft besteht darin, dafür zu sorgen, daß Dinge *ausgeführt* werden. Dafür zu sorgen, daß Linien befolgt werden, daß Policy befolgt werden, daß Werbung ausgeführt wird. Selbst der DofT führt, indem er sicherstellt, daß Studenten nur korrekte Technologie beigebracht wird, Policy aus. Der DofP befolgt, indem er

dafür sorgt, daß die PCs Gewinne erzielen, wirklich einfach Policy und *stellt sicher, daß Policy befolgt wird*.

Für eine sehr hohe Führungskraft ist es eine *sehr* ernste Angelegenheit, eine Anfrage weiterzubefördern, die er von einem Mitarbeiter erhalten hat, deren Beantwortung bereits durch Policy abgedeckt ist. Warum? Weil dieses Vorgehen bedeutet, daß diese höhere Führungskraft die Policy nicht kennt oder allermindestens ihren Mitarbeitern und Untergebenen ihre Hüte nicht aufsetzt und somit keine funktionierende Org hat.

Für eine sehr hohe Führungskraft ist das Weiterbefördern eines Mitteilungszettels, der bereits falsch weitergeleitet ist, ein Eingeständnis der gröbsten Unkenntnis ihres eigenen Org Boards.

HARTE ARBEIT

Es macht also eine Führungskraft nicht heilig, lediglich hart zu arbeiten. Wenn diese harte Arbeit hauptsächlich in die Bearbeitung des Eingangskorbes investiert wird, verursacht diese harte Arbeit tatsächlich nichts anderes als harte Arbeit auch an anderen Stellen. Es ist sehr dumm, sich an einen Eingangskorb fesseln zu lassen, der voll von Mitteilungszetteln von Mitarbeitern ist. Die *einzige* Art, wie das passieren kann (zahllose Anfragen oder Informationen von den Mitarbeitern), liegt darin, daß man es versäumt, Off-line- und Off-policy-Mitteilungszettel zu erkennen und sie im Fall von off-line mit dem Kommentar "Falsch weitergeleitet. Siehe Org Board" an den Urheber zurückzuschicken. Oder im Fall von off-policy: "Es gibt bereits Policy darüber. Schauen Sie sie bitte nach." Oder man sagt: "Dies widerspricht der allgemeinen Planung, bitte schauen Sie es in vor kurzem erschienenen Policy Letters nach."

DIE LEUTE ZUM ARBEITEN ZU BRINGEN

Das sicherste Heilmittel für solche Fluten an Mitteilungszetteln ist *immer*, den Urheber härter arbeiten zu lassen, weil er durch das Senden eines Off-line- oder Off-policy-Mitteilungszettels einen Fehler gemacht hat.

Einige Off-line-, Off-policy-Mitteilungszettel werden aus reiner Faulheit heraus originiert. "Es dauert zu lange, es nachzuschauen, ich werde den HCO-Sekretär fragen", ist der übliche Gedankengang. Der arme HCO-Sekretär, der bereits zu überarbeitet ist, um Policy nachzuschauen, nennt in seiner Verzweiflung eine ungewöhnliche Lösung. Das verpfuscht die Sache wirklich. Die gegebene Lösung kann nur so gut sein wie die zur Verfügung gestellten Daten; und wenn die Daten verkehrt sind, dann ist die Lösung sehr verkehrt; und da die Anfrage aus Faulheit heraus entstand, ist es wahrscheinlich, daß ihre Daten verkehrt sind, und daher wird *jeder* Versuch, sie überhaupt zu beantworten, die Dinge nur verpfuschen.

Folglich ist es den besten Interessen der Organisation entgegengesetzt, wenn man dem Urheber die korrekte Weiterleitung für Off-line-Mitteilungszettel angibt. Wenn Sie das machen, dann bringen Sie die wirkliche Schwierigkeit nicht in Ordnung – der Mitarbeiter weiß

noch nicht, daß es eine Org ist, und wird daher nicht imstande sein, seine Arbeit zu verrichten. Sie müssen diesen Mitarbeiter mit dem Org Board vertraut machen, oder Sie werden die Org betrogen haben. Sehen Sie, *andere* Mitarbeiter leiden ebenfalls unter den Off-line-Originationen dieser Person. Und als Führungskraft schützen Sie Ihre eigenen Leute nicht vor den Urhebern von Off-Line, wenn Sie die Person, die das macht, nicht in Ordnung bringen, sobald Sie sie entdecken. Kurieren Sie es und Sie helfen nicht nur Ihrem Eingangskorb – Sie werden auch den anderen Mitarbeitern eine sehr schwere Bürde abnehmen. Sehen Sie, Ihr Eingangskorb ist nicht der einzige in der Org, und wenn Sie eine Führungskraft sind, so sind Sie diejenige Person, die die Weiterleitung in Ordnung bringen muß, denn nur Sie haben die unmittelbare Autorität, um dies zu tun. Expansion hängt hauptsächlich davon ab, daß Sie diese Maßnahme ergreifen.

Bei *Off-policy-Mitteilungszetteln*, womit wir meinen, daß der Mitarbeiter seine Policy nicht kennt und daher Dinge macht, die der Policy widersprechen, oder wissen will, ob es Policy ist, warum sollten *Sie* Ihre Policy Letters studieren? Sie kennen sie wahrscheinlich ziemlich gut. Die Person, die sie nicht kennt, ist der Urheber dieses Mitteilungszettels. Also müssen Sie sicherstellen, daß diese Person in Bezug auf Policy fleißig wird und bis spät in die Nacht über alter und neuer Policy sowie allgemeiner Planung sitzt.

Also gilt wiederum, daß Sie, indem Sie für den Missetäter alles nachschauen, Ihre Organisation lähmen, indem Sie einen Bereich darin vernachlässigt lassen, der Fehler machen wird. Und der Fehler dieses Mitarbeiters kann die ganze Org vernichten! Das ist keine Übertreibung.

Warum arbeiten Sie als Führungskraft so hart daran, die Org hinzustellen und sie zum Wachsen zu bringen, wenn es dort keine Elemente gibt, die die Organisation zerstören? Wenn es keine solchen Elemente gäbe, dann würde Ihre Org einfach wachsen, und all Ihre Arbeit läge im Bereich der Werbung oder von Dienstleistung. Daß Sie immer ununterbrochen Ihre Unterabteilung oder Einheit Ihrer Org erschaffen oder sie irgendwie verteidigen, bedeutet, daß etwas da sein muß, das sie zerschlägt. Das Symptom dieses Etwas ist der Off-line- oder Off-policy-Mitteilungszettel.

Damit Sie ganz effektiv sein können, müssen Sie selbst die Weiterleitung (das Org Board) und Policy sowie die allgemeine Planung, die gegenwärtig läuft, kennen.

Und damit ein Org Board bekannt ist, muß es existieren und realistisch sein und muß aussagen, was Unterabteilungen, Einheiten und Mitarbeiter tun.

Und damit Policy bekannt ist, müssen sie existieren und auffindbar sein.

Kleinere Veränderungen auf einem Org Board zu unternehmen und doppelte Zuweisungen zu machen (zwei oder mehr Hüte für dieselbe Person) ist eine ganz gewöhnliche Sache in einer Org. Größere Veränderungen zu unternehmen, wie zum Beispiel das Beratende Komitee für HCO verantwortlich zu machen oder Ausbildung von der Buchhaltungseinheit ausführen zu lassen, wäre eine schwere Verletzung der Policy. Und deshalb muß Ihr Org Board in diesem Grade ein standardgemäßes Org Board sein. Aber Sie müssen dennoch Weiterleitung auf ihm durchführen und Weiterleitungswege dafür bereitstellen.

Policy zu erfinden oder Policy zu ergänzen, ohne sie als *abgeschlossene Staff-Arbeit* durch die Kanäle zu senden (was bedeutet, sie an den Vorstand zu senden, wobei alle relevanten Policy Letters an die ersuchte Veränderung angeheftet werden und der neue Policy Letter vollständig niedergeschrieben und fertig zur Herausgabe ist), wird die Scientology-Linien in diesem Gebiet zum Zusammenbruch bringen.

Sie glauben es nicht? Australien geriet in seinen ganzen Untersuchungsschlamassel, weil die höheren Führungskräfte die seit langer Zeit feststehende Policy der sofortigen Rückerstattung des Geldes an einen nicht zufriedenen PC entweder nicht kannten oder nicht befolgten. Das kostete die Org Tausende und Abertausende, brachte ein Jahr des Kummers und führte die Gefahr herbei, daß Scientology in Australien verboten wurde. Eine nicht bekannte oder abgeänderte Policy bedeutet den Tod. Nicht von mir, sondern von der Gesellschaft, in der die Org arbeitet.

Glauben Sie es noch immer nicht? Washington, D. C., kannte entweder die ausdrückliche Policy bezüglich des Entgegennehmens von Gefälligkeiten oder Geschenken von Preclears nicht oder befolgte sie nicht, sondern berichtete solche Fälle nur halbherzig einem uninformierten HCO, welches den vollen Geist und die volle Absicht der Policy nicht kannte oder nicht befolgte und es mir niemals mitteilte, wie es der ursprüngliche Policy Letter zu verstehen gab. Die Ehefrau dieser Person, die die Gefälligkeiten und kleinen Geschenke erwies, brachte den *ganzen* Schlamassel mit der FDA[29], der uns Zehntausende kostete und *zwei Jahre* voller Kummer bescherte und Scientology in den USA nahezu ausradierte.

Policy sind Überleben für eine Gruppe.

Nur praktische Policy, über die Übereinstimmung herrscht und die befolgt wird, liefern das ARK, das das Leben einer jeden beliebigen Gruppe selbst ist. Es sind die Sitten, die Policy, wie immer Sie sie nennen wollen, die eine Gruppe und eine Organisation leben und atmen lassen.

Schlechte Policy, schlechte Sitten, und Sie haben eine sterbende Gruppe, eine sterbende Organisation. Regierungen, deren Policy unreal ist, gehen unter. Sie verhalten sich wie Verbrecher. Von dort hat jedermann seinen Widerwillen gegen "Policy" – er hat sich die Policy sterbender Gruppen angeschaut und vollzieht nach, wie es um deren Ansehen bestellt ist.

Aber genau wie es bei Kontrolle gute Kontrolle und "schlechte Kontrolle" gibt, gibt es im Bereich von Policy gute Policy und schlechte Policy. Bei manchen Leuten hat sie einen schlechten Ruf. Sie langweilt sie. Diese Leute bringen auch Gruppen um. Wenn also Ihre Organisation leben soll, muß sie reale, lebendige Policy haben und diese respektieren und sie verwenden.

In Ordnung, wir meinen es hier also ernst. Org Boards und Policy müssen existieren und befolgt werden, und die Person, die das sicherstellt, ist eine Scientology-Führungskraft.

Der Hinweis auf Verstöße ist der fortwährend volle Eingangskorb, ob er nun in Bewegung ist oder nicht. Wenn der Eingangskorb einer Führungskraft immer voll ist, dann arbeitet sie a) entweder gar nicht oder b) arbeitet wie verrückt, aber bringt Off-line- oder Off-policy-

[29] Anm. d. Übs.: FDA = Food and Drug Administration, zentrale US-amerikanische Behörde, die u. a. für das Arzneimittelwesen zuständig ist.

Mitteilungszettel nicht in Ordnung, indem sie die Linien durchsetzt und die Policy bekannt macht.

Sie kommen nicht darum herum; so ist es.

Es ist nichts verkehrt damit, als Führungskraft hart zu arbeiten. Ich tue es. Es ist nichts verkehrt damit, mengenweise Verkehr zu haben, der durch einen Eingangskorb geht. In einer geschäftigen Org ist das so. Es ist aber total verkehrt, daß eine Führungskraft eine Menge Verkehr von den Mitarbeitern her hat, weil 99 % davon off-line und off-policy ist; und wenn Sie nicht handeln, um es zu korrigieren, dann haben Sie nicht nur keine Zeit, um Atem zu holen, sondern Sie werden auch am Ende keine Einnahmen und keine Org haben.

Tatsache.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jw.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 31. JANUAR 1965

Remimeo
Sthil-Mitarbeiter

DEV-T

(Zusatz zum HCO Policy Letter vom 17. Nov. 64,
"Off-Line und Off-Policy, ihr voller Eingangskorb")

Die gewöhnlichste Ursache von **Off-Line**-Mitteilungszetteln ist: Ein Mitarbeiter schreibt einen Mitteilungszettel an sich selbst, leitet ihn aber zu jemand anderem.

Beispiel: Der Registrar schreibt einen Mitteilungszettel an den Organisationssekretär und fragt ihn, wie er eine Quote von Interviews schaffen kann. Das ist Dev-T, weil es off-line ist. Warum ist es off-line? Der Mitarbeiter, der dafür verantwortlich ist, die Zahl der Interviews zu erhöhen, ist der Registrar, nicht der Organisationssekretär. Deshalb sollte der Mitteilungszettel zum Registrar geleitet werden. Ihn zu jemand anderem zu leiten, ist falsches Weiterleiten. Den Organisationssekretär zu *informieren* "Ich mache es so und so, um die Anzahl der Interviews zu erhöhen" ist soweit in Ordnung, aber dies ist ein Mitteilungszettel, der eine Nachricht enthält und keine Antwort erfordert. Das korrekte Weiterleiten einer Frage über ansteigende Interviewzahlen würde zum Registrar gehen. Das Weiterleiten im obigen Beispiel würde also vom Registrar an den Registrar gehen.

Wenn ein Mitarbeiter eine Menge Mitteilungszettel über seinen Posten originiert, werden diese normalerweise falsch weitergeleitet, wenn sie zu jemand anderem als zu ihm selbst gehen. Denn wer sonst sollte diesen Hut tragen? Nicht der Organisationssekretär oder der Assoziationssekretär. Nicht der HCO-Sekretär, nur der Mitarbeiter selbst.

In Organisationen denken eine ansehnliche Anzahl von Leuten, daß Mitarbeiter, die Vorgesetzte von ihnen sind, auch ihre Hüte tragen. Dies trifft bestimmt nicht zu. Der Assoziationssekretär oder Organisationssekretär trägt nicht jeden anderen Hut in der Organisation. Wenn er es tut, ist er ein verdammt schlechter Organisator. Und wenn er sich von Mitarbeitern dazu zwingen läßt, dann taugt er wenig als Führungskraft.

Sie können Leute, die die Verantwortung für oder die Konsequenzen ihrer gewöhnlichsten Handlungen fürchten, an der Anzahl von Mitteilungszetteln, die sie anderen sandten, die aber nur an den Mitarbeiter selbst hätten gehen sollen, entdecken.

Es sind die Zahlen auf dem wöchentlichen Berichtsblatt, die Menge an erledigter Arbeit, das Resümee von Resultaten, die andere über einen Hut, die Aktivitäten und die Leistungsfähigkeit der Person, die ihn trägt, informieren. Ein Organisations-/Assoziationssekretär braucht nur auf diese Berichte zu schauen, nicht auf seinen Eingangskorb, um zu wissen, ob

Posten gehalten werden. Man mag sich großartig und verantwortlich fühlen, wenn andere zu einem kommen müssen, um für ihre Arbeit Hilfe zu erhalten, aber es bringt sicher keine starke Organisation hervor, wenn "Was-Soll-Ich-Machen"-Fragen Tag und Nacht bis zum Leiter der Organisation hinauffliegen. Es gibt Leute, die ihre Arbeit verrichten, ohne viel Dev-T darüber, wie man sie macht, was man entscheiden und wie man denken soll; und es gibt Leute, die ihre Arbeit verrichten, ohne jeden anderen in Schwierigkeiten zu bringen.

DIE HÜTE ANDERER LEUTE

Es gibt noch einen anderen Typ von Dev-T, auf den man stößt. Und das ist das Hervorbringen von Kommunikation, die eigentlich von jemand anderem hätte originiert werden sollen.

Dies hat verschiedene Erscheinungsformen. Eine übliche Form davon finden Sie in Akademien, wo ein Student ständig Fragen stellt, "damit andere es verstehen". Der Student oder die Studentin selbst hat den Instrukteur verstanden, aber er oder sie stellt eine Frage so, "daß es die anderen auch verstehen". Das ist natürlich ein Student, der den Hut des Instrukteurs oder eines anderen Studenten zu tragen versucht. Ich kann eine solche Person normalerweise erkennen und das sofort mit der Frage durchbrechen:

"Fragst du, weil du es nicht verstehst oder weil du denkst, die anderen verstehen es nicht?"

Ein solcher Student kann die Stunden des Studierens schrecklich in die Länge ziehen, ohne irgendjemandem auch nur ein bißchen zu helfen.

Ein Mitarbeiter versucht gelegentlich, etwas für einen anderen als seinen eigenen Hut zu originieren. Das ist einfach zu entdecken. Der Mitteilungszettel hat mit der Akademie zu tun, kommt aber vom HGC, usw.

Ein solcher Mitteilungszettel ist üblicherweise auch falsch weitergeleitet worden. Er wurde zum Leiter einer Unterabteilung, zum HCO-Sekretär oder irgendwohin gesandt. Zu versuchen, dies in Ordnung zu bringen, ist ziemlich tödlich, weil es ein doppeltes Durcheinander gibt. Der Originator sollte ihn nicht originiert haben und sollte ihn auch an einen anderen Ort gesandt haben, wenn er oder sie ihn originiert hat. Wenn das HGC denkt, es müsse den Hut der Akademie tragen, dann sollte der Mitteilungszettel zur Akademie und sonst nirgends hingehen. Senden Sie ihn zumindest zu dem Hut, den er am meisten betrifft.

Das wird sogar ein noch größeres Durcheinander, wenn es eine Organisation überspringt – nämlich, ein HGC-Mitarbeiter originiert einen Mitteilungszettel *für* die Akademie und sendet ihn, nehmen wir an, *zu* der nationalen Zentralen Organisation. In der anderen Organisation ist man mit der Organisierungstafel der originierenden Organisation nicht vertraut und das kann verursachen, daß Maßnahmen ergriffen werden. Es wurde nicht bemerkt, daß das HGC für die Akademie spricht.

Wenn etwas anderes unternommen wird, als den *Off-origin-Mitteilungszettel* an seinen Absender zurückzusenden, kann eine große Menge teuflischer Dinge daraus resultieren. Das

Mindeste davon ist, daß er den Absender in Schwierigkeiten bringt, wenn danach gehandelt wird.

Beispiel: Wegen eines kürzlichen Patzers im HGC schlägt ein Mitarbeiter-Auditor dem Assoziationssekretär vor, daß die Studenten besser in 8C ausgebildet werden. Der Assoziationssekretär geht auf den DofT los. Der DofT persönlich stampft den Mitarbeiter-Auditor in Grund und Boden.

Unangenehme Gefühle in Organisationen stammen normalerweise von diesen Off-origin-Mitteilungszetteln.

Im obigen Beispiel hätte der Mitarbeiter-Auditor es ausdrücklich auf der Basis eines HGC-Fehlers mit dem DofP aufgreifen sollen, der es dann wiederum mit dem DofT aufgreifen würde – noch immer auf der Basis eines HGC-Fehlers. Dann hat es eine Chance in Ordnung gebracht zu werden. Sie sehen also, wegen fehlender Daten schreibt die Person, die einen Off-origin-Mitteilungszettel weitergibt, Dinge in der Regel einer falschen Ursache zu. Im obigen Beispiel könnte auch die Sektion für Zertifikate Schuld haben und überhaupt nicht die Akademie. Man kann in einem Meer von Fehlern dieser Off-origin-Mitteilungszettel ertrinken. Woran Regierungen grundsätzlich kranken, ist ihre Abhängigkeit von Spionageberichten, Polizeiberichten usw. Die berichtende Person trägt nicht den Hut, von dem aus der Bericht hätte kommen sollen.

Wenn ein Mitarbeiter nicht selbst etwas originiert, wenn er oder sie es sollte, wird es sich in den OIC-Berichten und in Notlage-Situationen zeigen. Es wird in Ordnung gebracht, indem man der Person ihren Hut gibt, durch Auditing oder Personalversetzungen, aber nicht durch Off-origin-Mitteilungszettel.

Haben Sie gewußt, daß Sie einen Entheta-Mitteilungszettel einfach fallen lassen können und dadurch weniger Entheta kreieren? Versuchen Sie es einmal.

Natürlich sind nicht alle Off-origin-Mitteilungszettel Entheta.

Ein Teil dieser Art von Mitteilungszetteln ist natürlich "Außerhalb des Bereichs". Perth originiert für Sydney. Oder Los Angeles originiert für New York. Oder der Assoziationssekretär London (wie es einmal vor Jahren passierte) tätigt *nur* mit Australien Geschäfte. Oder L.A. bekam seine PCs nur von Nevada. Hier sieht man jemanden in einem falschen Bereich oder nur für einen Teil des ganzen Bereichs operieren. Auf ein kleineres Gesichtsfeld bezogen bringt ein Mitarbeiter, der nur Teile seiner Aufgabe erledigt, ein ähnliches Ergebnis hervor. Und jemand, der die Arbeit eines anderen Mitarbeiters verrichtet, ist eine weitere Version davon.

Off-origin-Mitteilungszettel oder -Arbeit können eine schreckliche Menge Dev-T verursachen – was nicht immer erfreulich ist.

ORGANISIERUNGSTAFEL-DEV-T

Ein veraltetes Org Board kann Dev-T verursachen.

Mitarbeiter, die kein gut gemachtes Org Board haben, können gar nichts anderes als Dev-T verursachen.

Ein Org Board ist das, was wir anstelle von Postenernennungslisten innerhalb von Organisationen benutzen. Wenn jemand auf dem Org Board nicht erscheint, ist er nicht ernannt. Warum? Weil eine Ernennung nur dann gültig ist, wenn deren Arbeit dort hingeleitet wird. Wenn niemand von einer Ernennung weiß, wie kann dann irgendetwas anderes als Dev-T auftreten?

Daher ist das, was vorrangig Dev-T verhindert:

1. ein gut gemachtes Org Board;
2. ein vollständiges Org Board, die alle Postenernennungen enthält;
3. Ein Mitarbeiterstab, der über das Org Board Checkouts erhalten hat;
4. alle neuen Mitarbeiter haben auf das Org Board einen Checkout erhalten;
5. es gibt keine Ernennungen, die nicht auf dem Org Board erscheinen.

Eine *Menge Dev-T* passiert, weil sich einige Leute der Existenz einer Organisation nicht genügend bewußt sind. Sie denken "Wir arbeiten hier alle zusammen". Ihnen ist nicht klar, daß jeder in der Organisation eine andere Arbeit verrichtet als der Rest.

Es gibt niemanden, der so eifrig dabei ist, alles neu zu organisieren, wie ein neuer Mitarbeiter, der erst die Organisierungstafel und deren Zielsetzung entdecken muß.

Und es gibt eine Flut von Dev-T von jedem, der:

1. das Org Board nicht gut kennt und der
2. seinen Hut nicht aufgesetzt bekommen hat.

Um Dev-T zu reduzieren und den eigenen Eingangskorb in vernünftigen Grenzen zu halten, muß man offensichtlich:

1. ein vollständiges und gut gemachtes Org Board haben, das auf dem neuesten Stand und bekannt ist; und
2. individuelle Hüte dafür einteilen.

Andernfalls werden Leute ständig etwas fehlleiten – indem sie ihre eigenen Partikel zu anderen senden und andere, falsche Leute mit Mitteilungszetteln überfluten.

HÜTE

Wenn man ein gutes Org Board hat, auf dem der Zweck jedes Postens angegeben ist und das Ganze den Mitarbeitern gut bekannt ist, werden lange und komplexe Hüte weniger wichtig.

Hüte, vollständige, *sind* wichtig und wertvoll.

Aber haben Sie gewußt, daß ein Mitarbeiter es am besten machen wird, wenn er seinen eigenen Hut selbst *entwickeln* muß, bevor er ihn anschließend oder später liest?

Die Methode, wie er das macht, ist auf einem Knettisch.

Nehmen Sie eine sehr grundlegende Aussage über die Tätigkeit des Mitarbeiters – eine vollständige, einfache Aussage. Dann lassen Sie den Mitarbeiter Folgendes tun:

a. die Organisation in Beziehung zum Feld und der Öffentlichkeit mit Knetmasse darstellen;

b. seine Arbeit in Beziehung zum Rest der Organisation mit Knetmasse darstellen;

c. seine Arbeit in Beziehung zu seiner Arbeit und sich selbst mit Knetmasse darstellen.

Nachdem ein Mitarbeiter das erledigt hat (wobei er jedes einzelne Teilchen von allem, was er erstellt, mit einem Schild versieht) und danach a), b) und c) wiederholt, werden die meisten falschen Auffassungen und unbekannten Dinge, die Dev-T verursachen, verschwunden sein.

Die dafür aufgewandte Zeit zahlt sich aus in Form von erhöhtem, effektivem Arbeitsumfang und vermindertem Dev-T.

Sehr wenig Dev-T wird durch Boshaftigkeit oder gemeine Absicht verursacht. Es ist einfach die Anhäufung von 1) unbekannten Dingen und 2) die Angst davor, Dinge zu tun.

Kurieren Sie es.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jw.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 8. FEBRUAR 1965

Remimeo
Sthil-Mitarbeiter

DEV-T-ANALYSE

(Setzt die HCO- Policy Letters vom 17. Nov. 64 I, Off-Line Und Off-Policy, Ihr Voller Eingangskorb, und 31. Jan. 65, Dev-T, fort)

Wahrscheinlich ist die grundlegende Ursache für die Zunahme von Bürokratie Dev-T.

Wenn die Zahl der Mitarbeiter in der Verwaltung die Zahl der technischen Mitarbeiter in einer unserer Organisationen zu überschreiten beginnt, dann ist es offensichtlich, daß sich eine Menge Dev-T auf den Linien befindet. Das beweist die immer wiederkehrende Entdeckung, daß eine Erhöhung der Anzahl an Verwaltungsmitarbeitern nicht zu einer Steigerung der Einnahmen führt, sondern im Gegenteil oft eine Ära abnehmender Bruttoeinnahmen ankündigt.

In vernünftigem Rahmen dürfen Sie die Anzahl der Mitarbeiter in der Verwaltung nicht erhöhen, ehe Sie nicht sämtlichen Dev-T gründlich aufgespürt und entsprechende Abhilfen geschaffen haben.

Wenn eine Regierung eine Menge Mitteilungszettel sieht, meint sie, sie brauchte eine Menge Leute. Diese wiederum scheinen, indem sie weiteres Dev-T hervorrufen, viel *mehr* Leute erforderlich zu machen usw. Die Abhilfe für eine Menge Mitteilungszettel, ohne daß sich eine Menge neu geschaffener Einnahmen zeigt, liegt in einer raschen Analyse der Kommunikationslinien der Org.

Das wird einfach durchgeführt.

1. Halten Sie nach ständig vollen und nicht geleerten Eingangskörben Ausschau. Wenn Sie einen finden, in dem sich der Verkehr nicht bewegt, untersuchen Sie den Posten sorgfältig und entscheiden Sie anhand dessen, was Sie auf dem Posten finden, welches der folgenden Dinge Sie tun:

   a) ausbilden oder

   b) ersetzen.

   Sollte, wenn a) durchgeführt ist, der Korb weiterhin so bleiben wie zuvor, führen Sie b) durch.

2. Schauen Sie in den Körben der Leute nach dem Datum von Mitteilungen und Briefen. Wenn Sie einen Korb mit recht alten Mitteilungen und Briefen finden, machen Sie den

Grund dafür ausfindig und überlegen Sie sich anhand Ihrer Untersuchungsergebnisse, was diesbezüglich zu unternehmen ist.

3. Suchen Sie in Schubladen nach versteckten Mitteilungszetteln, Briefen usw. Wenn Sie eine Schublade voll davon finden, machen Sie sich klar, daß jemand nach außen hin sauber dasteht, indem er verbirgt, was sichtbar sein sollte. Finden Sie heraus, warum diese Verletzung auftritt, und handeln Sie entsprechend.

4. Untersuchen Sie den Verkehrs-Flow der führenden Personen der Org (Assoziations-/Organisationssekretär, HCO-Sekretär) und analysieren Sie deren Verkehr anhand der Anzahl von Mitteilungszetteln, die off-line, off-policy oder off-origin sind. Notieren Sie, welche Mitarbeiter diese Dinge tun, und handeln Sie entsprechend.

5. Lassen Sie die führenden Personen der Org Logbücher über Off-line-, Off-policy-, Off-origin-Mitteilungszettel führen sowie auch über Körper, die mit Mitteilungszetteln gebracht werden. Nehmen Sie diese Logbücher nach einer Woche und – da diese die Dev-T-Künstler in der Org aufzeigen – handeln Sie entsprechend.

Die Hauptsache, die Sie wissen müssen, ist, *niemals* nachsichtig gegenüber Dev-T zu werden. Wenn er sich nicht durch Ausbildung oder andere Mittel beseitigen läßt, dann bleibt Ihnen keine andere Wahl, als zu handeln. Je früher Sie handeln, umso besser ist es für jeden.

KEINE ARBEIT

Dem angelsächsischen Volk ist ein verrückter Punkt in Bezug auf das Thema Arbeit zu Eigen. Sein gesamter Ehrgeiz besteht darin, *nicht* zu arbeiten.

Das weicht stark von mehreren anderen Völkern und dem normalen Verhalten von Thetanen ab.

Höchstwahrscheinlich ist die größte Quelle von Dev-T Nichtbefolgung oder Nicht-kommunikation.

Sie können alles, was Sie wollen, über Mitteilungszettel sagen und sie gründlich und zum Nutzen aller analysieren.

Doch die *tödlichsten* Zustände, die Dinge, die auf lange Sicht am wahrscheinlichsten die größten Fluten an Verkehr verursachen, sind Nichtbefolgung und Nichtkommunikation.

Das eine oder das andere von diesen ist die Grundlage jeder Notlage.

Seien Sie also beim Analysieren von Verkehr, der Einnahmen und Effizienz steigern soll, sehr, sehr wachsam in Bezug auf die Punkte Nichtbefolgung und Nichtkommunikation.

In unserem gewöhnlichen Mitteilungssystem sind diese Punkte nicht leicht ausfindig zu machen, da wir selten Kopien unserer Mitteilungzettel aufbewahren.

Der Weg, diese Punkte ausfindig zu machen, besteht darin, die führenden Personen der Org zu befragen und eine Liste des Folgenden zu bekommen:

1. Die Notlagen der letzten drei Monate sowie welche Unterabteilungen und Mitarbeiter am engsten mit ihnen in Zusammenhang standen.
2. Gegenwärtige Probleme der führenden Personen mit der Org und die Namen der Mitarbeiter, die am engsten damit in Zusammenhang stehen.

Vergleichen Sie die Listen 1. und 2. Sie werden feststellen, daß es Namen gibt, die beiden Listen gemeinsam sind.

Erkundigen Sie sich, welche Mitteilungszettel von diesen Leuten unbeantwortet geblieben sind oder welche Befehle nicht befolgt wurden. Auf diese Weise werden zwei oder drei Leute herauskristallisiert.

Jetzt haben Sie die grundlegenden Quellen für Dev-T in der Org, die verursachen, daß besser sichtbarer Dev-T sich auftürmt.

Handeln Sie entsprechend. Und werden Sie nicht "nachsichtig".

Führende Personen erkennen selten, daß ihre Milde gegenüber schlimmen Dev-T-Übeltätern für andere Mitarbeiter große Härte bedeutet. Der wirkliche Overt richtet sich gegen andere Mitarbeiter, indem man *nicht* wirksam vorgeht, um Dev-T ausfindig zu machen und zu reduzieren.

Beispielsweise weiß ich von einem Fall, als die Nichtbefolgung und die Vernachlässigung der Anweisungen zweier Mitarbeiter eine Org in einem Jahr allein 20.000 Pfund *in bar* gekostet hat und diese Org an einen Punkt brachte, an dem nur heldenhaftes Handeln sie rettete. Nur zwei von fünfzig waren dafür verantwortlich. Die anderen achtundvierzig schufteten sich wer weiß wie ab, um die Dinge dazu zu bringen, richtig zu laufen. Durch Nichtbefolgung von Mitteilungszetteln und durch Nichtkommunikation sabotierten diese zwei sämtliche Werbung und das gesamte Einkaufsauftrags-System, und niemand konnte erkennen, wie das geschah. Als sie weggingen, verschwanden nicht nur die Verluste, sondern die Einnahmen der Organisation *verdoppelten* sich.

Werden Sie angesichts von Nichtbefolgung und unbeantworteten Mitteilungszetteln also niemals milde. Sie stehen Schwierigkeiten und zukünftigen Notlagen gegenüber, die die Org auslöschen können.

DEV-T-ANALYSE

Sie können eine gesamte Org ziemlich gut einschätzen, indem Sie einfach ihre Linien für Mitteilungszettel und ihre Körbe beobachten.

Wären Sie sehr geschickt darin, brauchten Sie sich tatsächlich nicht einmal vom Stuhl des **Kommunikators** zu erheben, um jeden schlechten und guten Punkt in der Organisation ausfindig zu machen.

Ohne Analyse anhand von Dev-T wird eine Organisation auf dem Rücken einiger weniger verzweifelter Mitarbeiter getragen.

Warum es sich schwer machen? Beobachten und bewältigen Sie Dev-T-Quellen und Sie werden wieder atmen können.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jw.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 27. JANUAR 1969

Remimeo

DEV-T ÜBERSICHTSLISTE

(Ist den Policies über Dev-T hinzuzufügen)

Die folgende Liste ist eine Zusammenstellung von einzelnen Punkten, die Verkehr entwickeln (vermehren). Sie basiert auf jahrelanger Erfahrung mit dem Gebiet Dev-T.

1. FALSCHE BERICHTE

Ein Bericht, der falsch ist, kann stark vermehrte, nutzlose Aktion verursachen, manchmal einschließlich Untersuchungsausschüssen, Mitteilungszetteln, die ihn überprüfen usw.

2. NICHTBEFOLGUNGEN

Das Versäumnis, eine Anweisung zu befolgen, kann einen Notlagentumult in Gang bringen, der die Linien mit Mitteilungszetteln überfüllt. Eine der Folgen von Nichtbefolgung, wenn diese über einen langen Zeitraum hinweg wiederholt wird, ist, eine große Anzahl von Targets in einer Art rasendem Gedränge in die Gegenwart zu bewegen. Aufgrund von Nichtbefolgung können Katastrophen auftreten.

3. ABGEÄNDERTE BEFOLGUNG

In die Anweisungen wurde irgendetwas eingeführt oder sie wurden verändert, was sie nicht optimal werden ließ. Dies verschwendet und wiederholt manchmal allen früheren Verkehr.

4. KEINE BERICHTE

Der mühsame Kampf, herauszufinden, ob etwas erledigt worden ist, vermehrt den Verkehr. Darunter fällt auch Mangel an Daten, die hätten weitergeleitet werden sollen. Es verursacht auch Besorgnis und Ungewißheit.

5. NICHTBENUTZUNG DER KOMMUNIKATIONSFORMEL

Alle Befehle werden ausgegeben, alle Rückmeldungen kommen gemäß der Kommunikationsformel zurück. Unterläßt man es, die gestellte Frage zu beantworten, so kann dies den Verkehr verdreifachen.

6. UNTERLASSUNG VON INFORMATIONEN

Diejenigen in leitender Position versäumen es, ihre Untergebenen zu informieren. Diese haben dann keine Ahnung davon, was vor sich geht, und entwickeln anderen Verkehr, der dazu im Widerspruch steht. Umgekehrt versäumen Untergebene es, Vorgesetzte über Daten zu informieren, über die sie verfügen.

7. MANGEL AN ABGESCHLOSSENER MITARBEITERARBEIT

Es zu unterlassen, für irgendeine gegebene Situation, einen Plan oder eine Notlage ein zusammengetragenes Informationspaket zu präsentieren, oder das Versäumnis, in jedem Mitteilungszettel vollständige Information zu liefern, und zwar vollständig genug, so daß nur noch eine Genehmigung oder Nichtgenehmigung erforderlich ist, verlangsamt die Genehmigung und die Tätigkeit und entwickelt Verkehr. Häufig erfordert es das Zurückschicken der Mitteilung, damit es eine abgeschlossene Mitarbeiterarbeit wird, oder der jeweilige Vorgesetzte muß den Hut der Person übernehmen und die fehlenden Daten unter Verwendung seiner eigenen Zeit und seiner eigenen Linien zusammentragen. Und so entwickelt sich Verkehr.

8. UNTERDRÜCKUNG AUF DEN LINIEN

Die Linien werden durch Willkürlichkeiten verstopft, so daß hochwichtige Information nicht durchkommt oder äußerst wichtige Maßnahmen nicht angeordnet werden.

9. GEGENSÄTZLICHE BEFEHLE

Untergebene geben so viele Befehle heraus, die einem Vorgesetzten nicht bekannt sind und die *quer* zu seinen Linien verlaufen, daß die Befehle eines Vorgesetzten verdeckt werden oder verloren gehen. Dinge geraten sehr durcheinander, sind sehr geschäftig, aber unproduktiv.

10. NUR DER GEGENWART ENTSPRINGENDE ANWEISUNGEN

Grundlegende Programme oder stehende Anweisungen oder Policies gehen unter, weil sie nicht durchgesetzt werden. Es werden nur Anweisungen aus der Gegenwart weitergeleitet oder in Angriff genommen. Das ballt sich schließlich zu einem riesigen Knäuel zusammen und die Organisation verschwindet. Die primären Targets gehen unter.

11. NICHTEXISTENTES SETZEN VON TARGETS

Es werden keine Targets gesetzt, Haupt-Targets sind unbekannt. Tätigkeiten sind daraufhin unproduktiv.

12. UNREALISTISCHE TARGETS

Es werden Targets gesetzt und es wird an Targets gearbeitet, die nicht von irgendeinem nützlichen Haupt-Target hergeleitet sind.

13. GEGENSÄTZLICHE TARGETS

Das Target-System des Vorgesetzten wird vernachlässigt, weil auf niedrigeren Ebenen gegensätzliche Targets gesetzt werden.

14. GEBUGGTE TARGETS

Beim Verfolgen eines Targets entwickeln sich Schwierigkeiten, die nicht bemerkt oder berichtet werden. Das Target kommt zum Stillstand. Schließlich kann ein schlimmer Ausbruch von Verkehr auftreten, damit es noch einmal gemacht und nachgeholt wird.

15. STECKENPFERDE

Ein Mitarbeiter kann "sein liebstes Steckenpferd reiten" und nur in seinem Lieblingsbereich Anweisungen erteilen und befolgen, während er Bereiche größerer Wichtigkeit vernachlässigt. Seine Befehle sind wichtigen Targets häufig entgegengesetzt und lenken von diesen ab und erschaffen Dev-T, indem hochwichtige Aktionen vernachlässigt werden.

16. VERALTETE ANWEISUNGEN UND MITTEILUNGSZETTEL

Veraltetsein verzögert Tätigkeiten – häufig wichtige – und erzeugt Besorgnis und Notlagen. Neuer (entwickelter) Verkehr ergibt sich aus dem Versuch, eine Antwort zu erhalten oder Befolgung zu erreichen.

17. VERMEIDUNG DER FORMEL

Bereiche oder Personen versäumen es, die zugewiesenen oder tatsächlich angezeigten Zustandsformeln zu befolgen, und befolgen die falsche oder gar keine Formel.

18. UNRICHTIGE ZUSTÄNDE

Es werden unrichtige Zustände zugewiesen oder angenommen, was in der Folge zu einem Verknäulen der Linien führt.

19. HINWERFEN SEINES HUTES

Das heißt, alles an jemand anderen weiterzureichen. Es steigert in starkem Maße den Verkehr, ohne daß etwas produziert wird.

20. ÜBERSPRUNGENE KANÄLE

Etwas wird nicht auf Kanälen weitergeleitet, sondern es werden wesentliche Punkte übersprungen und wenn danach gehandelt wird, bringt es Verwirrung für den Bereich derjenigen Punkte, die übersprungen worden sind.

21. ZWECKENTFREMDUNG

Eine Abteilung, eine Unterabteilung oder ein Mitarbeiter oder Ausrüstung werden für Dinge verwendet, für die sie nicht organisiert worden sind. Dies unterbricht deren normale Linien.

22. IN DEN RÜCKSTAND GERATEN

Wenn Verkehr oder Körper in Rückstand zu geraten beginnen, so kann man vollkommen stecken bleiben, indem man nur die Anfragen hinsichtlich des Rückstandes bearbeitet, ohne irgendetwas wirklich erledigt zu bekommen.

23. OFF-ORIGIN (VERKEHRTER URSPRUNG)

(Verlautbarungen und Mitteilungszettel)

Ein Terminal originiert etwas, das nicht sein Hut ist.

24. OFF-LINE (LINIENABWEICHUNG)

Mitteilungszettel oder Anweisungen werden in einer solchen Weise weitergereicht, daß vorhandene Information verweigert wird.

25. INKORREKTE ORGANISATION

Das Kommunikationssystem oder die -Verfahrensweisen sind nicht so organisiert, daß sie leicht verwendbar sind. Entweder sind sie überhaupt nicht organisiert, oder sie sind zu kompliziert aufgebaut, als daß sie von Nutzen sein können.

26. ORG BOARD-DEV-T

Ein Org Board, die veraltet ist, kann Dev-T verursachen. Ein Mitarbeiterstab, der nicht über ein gut gemachtes Org Board verfügt, kann gar nicht anders, als Dev-T zu kreieren. Ein Mitarbeiter, der das Org Board nicht kennt, wird Dev-T machen.

27. NICHT AUSGEBILDETE MITARBEITER

Mitarbeiter, die in Sachen Linien nicht eingearbeitet sind, befassen sich hauptsächlich mit Dev-T, und obwohl sie sogar geschäftig aussehen, erreichen sie selten viel.

28. UNPRODUKTIVE MITARBEITER

Einen Mitarbeiter, der ein offenkundiger Urheber von Dev-T ist, auf einem Posten zu belassen.

29. LEUTE, DIE PROBLEME PRÄSENTIEREN

Von Untergebenen präsentierte Probleme verursachen Dev-T, wenn sie von einem Vorgesetzten gelöst werden, denn die Quelle des Problems wird gewöhnlich die ihm angebotene Lösung auch nicht verwenden.

30. ERST EINMAL ETWAS HABEN MÜSSEN, BEVOR MAN ETWAS MACHEN KANN

Projekte kommen zum Stillstand "wegen der Finanzplanung" oder "weil es doch so schön wäre, wenn man ein … hätte".

31. DEV-T ERLAUBEN

Der größte einzelne Patzer, den irgendjemand machen kann, ist, etwas nicht als Dev-T zu erkennen und sich daranzumachen, es trotzdem zu erledigen. Der Kommunikationskorb fließt bald schon über. Der Grund für "Überarbeitung" und "massiven Verkehr" läßt sich gewöhnlich darauf zurückführen, daß man das Vorhandensein von Dev-T erlaubt, ohne ihn zu begreifen oder zu versuchen, den *Dev-T* in Ordnung zu bringen.

32. MANGEL AN VERANTWORTUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Ist das in Ordnung?

Führungskräfte dürfen für nichts ihre Zustimmung erteilen, was unterhalb ihrer Ebene erledigt oder zu erledigen ist, wenn nicht ihr unmittelbarer Untergebener ebenfalls erklärt oder mit einer Initiale bescheinigt hat, daß es in Ordnung ist.

Wenn man die Verantwortung für Aktionen nicht genau festlegen kann, dann gibt es nirgendwo Verantwortung und der ganze Laden geht in die Brüche.

Lassen Sie einen Untergebenen niemals sagen: "Ist das in Ordnung?" Bringen Sie ihn bei sämtlicher Arbeit, allen Tätigkeiten oder Projekten immer dazu, die Erklärung abzugeben oder mit seinen Initialen zu bescheinigen: "Das ist in Ordnung."

"Ist das in Ordnung?" ist Dev-T und sollte als solcher einen Bericht bekommen.

33. ENTURBULIERUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Eine Führungskraft wird selten schwer angegriffen, außer sie hat Nicht-Befolgung auf ihren Linien gehabt. Sie wird fast niemals angegriffen, wenn sie Dev-T überwacht und unter Kontrolle hält. Wenn eine Führungskraft einer Katastrophe ausgesetzt ist, dann sollte sie sie meistern und **sofort hinsichtlich Dev-T überprüfen und ihn in Ordnung bringen**. Jedes Mal, wenn ich feststelle, daß meine Linien schwer belastet sind oder daß eine Katastrophe droht, dann führe ich ein tägliches Logbuch über Dev-T und wer und was es war. Dann nehme ich mir diejenigen Leute vor, die den Hauptteil der Verstöße auf ihrem Konto haben.

34. DEV-T ALS ENTSCHULDIGUNG ZU VERWENDEN, UM DIE LINIEN ABZUSCHNEIDEN

Eine Führungskraft muß, um Dev-T zurückzuweisen oder ihn in Ordnung zu bringen, wirklich wissen, was Dev-T ist, und wirklich sagen, was der exakte Dev-T gewesen ist.

35. KATASTROPHEN

Eine Katastrophe geschieht aufgrund mangelnder Vorhersage eines möglichen Umstandes. Diejenigen Dinge, die in die Planung einbezogen wurden, werden nicht zu Katastrophen. Katastrophen folgen **gewöhnlich einem Zeitraum von übermäßigem Dev-T.**

Die oben genannten Dinge machen eine große Anzahl von Bewegungen notwendig, während doch nur die eine Richtige notwendig war.

Daher kann es sein, daß eine Mannschaft oder eine Org sehr geschäftig aussieht, während sie in Wirklichkeit nur Dev-T handhabt. Sie wird nichts erreichen. Es werden keine wirklichen Targets erreicht. Das Stimmungsbarometer sinkt. Die Mitarbeiter und die Mannschaft sind überarbeitet.

Außerdem weiß ich, wenn ich Dev-T auf meine Linien bekomme, daß dies trotz verschiedener Abschirmungen geschah. Wenn ich diesen Dev-T erhalte, dann muß es für den Burschen, der nicht über solche verwaltungstechnischen Verteidigungen verfügt, hundertmal so viel sein.

Ich führe auf meinen Linien routinemäßig eine Dev-T-Überprüfung durch und rate allen Beauftragten und Führungskräften an, das gleiche zu tun.

Die Methode, um dies in den Griff zu bekommen, ist, sämtliche Targets zu **überprüfen** und in ihre verschiedenen Arten zu **klassifizieren**, so wie sie in drei kürzlich erschienenen Policy Letters angegeben sind.

Finden und notieren Sie sämtliche Vorkommnisse von Dev-T per Obigem, zusammen mit dem Namen der Person, die ihn verursacht hat.

Reichen Sie **Wissensberichte** oder Ethikzettel über sie ein.

Konzentrieren Sie sich darauf, korrekte Targets, die gemäß den kürzlich erschienen Policy Letters gesetzt worden sind, ***abzuschließen***.

Berichten Sie nur Abschlüsse.

Arbeiten Sie daran, **Abschlüsse** zu erreichen. Dann werden wir unsere Arbeit schaffen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ldm.ei.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 30. JANUAR 1969
Ausgabe II

Remimeo

ZUSÄTZE ZUR ZUSAMMENFASSENDEN LISTE VON DEV-T

(Ist ein Zusatz zum HCO PL vom 27. Jan. 69,
ZUSAMMENFASSENDE LISTE VON DEV-T)
(Ist den Policies über Dev-T hinzuzufügen)

Es folgt ein Beispiel für Dev-T (entwickelter Verkehr), das sich tatsächlich ereignet hat:

Ein warmer Wind kam auf, und das Heizsystem auf dem Motorschiff *Apollo* brauchte nicht mehr eingeschaltet zu sein. Es wurde eine Mitteilung an den Maschinenraum geschickt, "die Heizluft abdrehen".

Die Anweisung wurde nicht befolgt.

Sie wurde einige Zeit später einem Steward gegenüber wiederholt, daß er einen Boten zum Maschinenraum schicken solle, um den Leuten dort mitzuteilen, "die Heizluft im Ventilationssystem abzudrehen". Der Bote wurde vom Steward nicht geschickt; der Steward teilte statt dessen dem I&R (Inspektionen und Berichte) des Maschinenraums mit, der gerade seine Inspektionsrunden drehte, daß er die Heizluft hinunterdrehen sollte.

Wiederum mußte die Anweisung wiederholt werden, dieses Mal durch einen Boten, der zum Maschinenraum ging und gegenüber dem wachhabenden Maschinisten die Anweisung gab, "die Heizluft im Ventilationssystem ist abzudrehen".

Er gab zur Antwort: "Wir haben sie vor kurzem gerade hinuntergedreht!"

Der Bote akzeptierte dieses **beinahe** und meldete es der höheren Führungskraft, die den Boten erneut losschicken mußte, um die Anweisung zu wiederholen, "die Heizluft ist abzudrehen". Dieses Mal kehrte der Bote mit der Befolgung zurück, daß die Heizluft abgedreht worden sei.

Viermal hatte die Mitteilung wiederholt werden müssen, bevor die Befolgung berichtet wurde.

Entwickelter Verkehr.

Aus dem Obigen können einige neue Formen von Dev-T herausisoliert werden.

36. AKZEPTIEREN EINES BEINAHE

Der Bote akzeptierte das **Beinahe** des Hinunterdrehens der Heizluft. Die Anweisung lautete, sie abzudrehen.

Eine Führungskraft, ein Kommunikator oder ein Bote, der ein "Beinahe" akzeptiert und weiterleitet, gestattet Dev-T.

Erteilte Anordnungen sind auszuführen und als **erledigt** zu berichten, nicht als fast erledigt oder beinahe erledigt.

Ein *Kommunikator* kann durch diese Form von Dev-T oft aufs Glatteis geführt werden. Sie läßt sich am leichtesten dadurch entdecken, daß man darauf beharrt, daß die ursprüngliche Anweisung bzw. ursprünglichen Anweisungen zusammen mit der Befolgung zurückgeschickt werden, so daß jedes Terminal auf der Linie auf einen Blick sehen kann, was *angeordnet* war und was *getan worden ist*.

37. DAS VERSÄUMNIS, FÜR DIE KLARSTELLUNG EINER ANWEISUNG ZU SORGEN

Eine Befragung brachte ans Licht, daß der Bote nicht vollständig verstanden hatte, was verlangt war, und diese Unsicherheit an den wachhabenden Maschinisten weitergegeben hatte.

38. IRRELEVANTE INFORMATION

Als dem wachhabenden Maschinisten mitgeteilt wurde, "die Heizluft im Ventilationssystem ist abzudrehen", gab er dem Boten die irrelevante Information:

"Wir haben sie gerade vor kurzem hinuntergedreht".

Eine spätere Überprüfung enthüllte, daß er in der Tat durchaus Folge geleistet und die Heizluft abgedreht hatte, es jedoch versäumte, den Boten darüber zu informieren, und ihm nur die irrelevante Information gegeben hatte, daß die Heizluft vorher hinuntergedreht worden war.

Diese Form von Dev-T kann auch folgende Gestalt annehmen: An einen Vorgesetzten werden große Mengen irrelevanter Information weitergeleitet, was seine Linien verstopft und seine Produktivität reduziert. Das Gegenteil davon ist natürlich das Versäumnis, seine Vorgesetzten über relevante Daten zu informieren (siehe HCO PL 27. Jan. 69, ZUSAMMENFASSENDE LISTE VON DEV-T, Punkt 6).

39. NACHSICHTIGKEIT

Ein Mitarbeiter oder eine Führungskraft kann "nachsichtig" sein und Gründe akzeptieren, warum etwas nicht erledigt werden kann, unabgeschlossene Zyklen als abgeschlossen akzeptieren und es versäumen, Zyklen durchzuziehen und ihren Abschluß zu erreichen.

All das führt zu weiterem Verkehr. Diese Form von Dev-T wird am besten dadurch aus der Welt geschafft, daß man den HCO PL vom 19. Aug. 67, DER HÖCHSTE TEST, kennt und anwendet.

Der höchste Test für einen Thetan ist seine Fähigkeit, dafür zu sorgen, daß Dinge richtig laufen.

40. VERSÄUMNIS, DINGE ABSCHLIESSEND ZU HANDHABEN, WEITERREICHEN

Der einzige ungeheure Fehler, den eine Organisation begeht – neben einer Inspektion vor dem Tatbestand – ist das Versäumnis, Situationen rasch abschließend zu handhaben. Das Verkehrte an dem Geschwafel einer Organisation – Hans will keine Verantwortung dafür übernehmen, es muß woanders hingehen und dergleichen – ist, daß dadurch eine Situation fortgesetzt wird.

Sie sollten sich darauf spezialisieren, eine Situation zum Abschluß zu bringen, nicht, sie an jemand anderen weiterzureichen. Schließen Sie die Aktion jetzt ab.

41. DAS VERSÄUMNIS, EINEN AKTIONSZYKLUS ABZUSCHLIESSEN, UND WEITERREICHEN

Eine Ihrer fruchtbarsten Quellen von Dev-T ist Ihre eigene doppelte Arbeit.

Sie nehmen sich einen Mitteilungszettel oder eine zu bearbeitende Sache, schauen es sich an und legen es dann beiseite, um es später zu erledigen; dann später nehmen Sie es wieder auf und lesen es noch einmal, und erst dann erledigen Sie es.

Das verdoppelt Ihren Verkehr natürlich einfach so.

Wenn Sie jedes Stück Arbeit, das Ihres Weges kommt, **dann** erledigen, **wenn** es Ihres Weges kommt und nicht erst nach einer Weile, wenn stets Sie die Initiative ergreifen und Maßnahmen ergreifen, anstatt die Sache weiterzureichen, bekommen Sie nie irgendwelchen Verkehr zurück, außer Sie haben am anderen Ende einen Psychotiker.

Sie können eine Kommunikationslinie in endlosem Aufruhr halten, indem Sie vorgeben, der leichteste Weg, nicht zu arbeiten, wäre, Dinge nicht in Ordnung zu bringen oder Dinge weiterzureichen. Alles, was Sie nicht in Ordnung bringen, kommt zurück und beißt. Alles, was Sie weiterreichen, muß erledigt werden, wenn es zu Ihnen zurückkommt.

Schließen Sie die Aktion ab, erledigen Sie sie jetzt.

42. DAS VERSÄUMNIS, EINEN BEFEHL SCHRIFTLICH FESTZUHALTEN

Das Versäumnis, von einer erteilten Anordnung eine angemessene Aufzeichnung zu erstellen, die Anordnung zu verlieren oder zu verlegen, kann zu endlosem Dev-T führen.

Wenn die ursprünglichen Befehle verloren gegangen oder überhaupt nicht schriftlich festgehalten worden sind, werden falsche Artikel eingekauft, inkorrekte Aktionen unternommen, gegensätzliche Befehle erteilt und es gibt eine ungeheure Verschwendung der Zeit von Führungskräften und von Geld, um die Angelegenheit in Ordnung zu bringen.

Dies ist eine der ernstesten Quellen von Dev-T.

43. UNKLARE BEFEHLE

Eine Führungskraft, die einen unklaren Befehl erteilt, setzt gleich zu Beginn des Anweisungszyklus Ungewißheit und Verwirrung auf die Linie.

Der sichere Weg bei einem wichtigen Programm oder einer wichtigen Aktion ist, Targets dafür zu erstellen.

44. MISSVERSTANDENE BEFEHLE

Vom Empfänger mißverstandene Befehle werden nicht korrekt befolgt werden, da der Befehl mißverstanden wurde. Die darauf folgende inkorrekte oder nicht durchgeführte Aktion wird weiteren Verkehrs bedürfen, um korrigiert zu werden.

Geben Sie als Führungskraft klare, präzise Instruktionen und Anweisungen heraus.

Als Untergebener duplizieren Sie die Anweisung und versäumen Sie niemals, eine Klarstellung zu erhalten, wenn Sie etwas mißverstanden haben.

45. WEITERLEITEN EINES BEFEHLS AUF VERWIRRENDE ART UND WEISE

Kommunikatoren und Boten können Dev-T erzeugen und Aktionen verpatzen, indem sie Informationen dürftig weiterleiten.

46. ETWAS SAUBERES SÄUBERN

Etwas erledigen, das bereits erledigt ist, oder anordnen, daß etwas erledigt wird, das bereits erledigt worden ist.

47. WIEDERHOLTER VERKEHR

Den gleichen Verkehr an die gleiche Führungskraft zu wiederholen ist Dev-T. Häufig nimmt das die Form an, daß eine Information oder eine Befolgung per Telex gemeldet wird und dann die *gleiche* Information per Mitteilungszettel geschickt wird. Es gibt Fälle, wo auf ein Telex ein ausführlicherer Mitteilungszettel oder Bericht folgt, aber dies soll nur dann auftreten, wenn zusätzliche Information wirklich benötigt wird.

48. DAS VERSÄUMNIS, DEN EIGENEN HUT ZU TRAGEN

Eine Person auf einem bestimmten Posten, die nicht diesen, sondern jeden anderen Posten ausführt, erzeugt endlosen Dev-T, da alle Mitteilungszettel und Originationen off-origin sind und diese Person das Loch ihres eigenen Postens verdeckt.

Die Person selbst ist der Dev-T.

49. UNGEWÖHNLICHE LÖSUNGEN

Gesuche um Genehmigung dafür, vom Gewöhnlichen abzuweichen, sind gefährlich, wenn sie genehmigt werden, weil diese dann Bereiche von Abweichung erschaffen und verursachen, daß die Policies sich unkontrolliert lockern und an den Verbindungsstellen nicht mehr passen.

Untergebene, die ungewöhnliche Lösungen vorschlagen, kennen die Policies oder Anweisungen im allgemeinen sowieso nicht.

Die korrekterweise zu unternehmende Sache ist, einen Checkout auf die entsprechenden Policies anzuordnen.

50. PARTIKEL VON DER LINIE ENTFERNEN

Abgesehen davon, daß es ein schwerer Verstoß ist, verursacht das Entfernen von Kommunikationspartikeln vom Schreibtisch eines anderen oder aus dessen Eingangskorb oder von den Kommunikationslinien Dev-T und verlorene Zeit, da man nach den fehlenden Partikeln suchen muß; es kann Projekte oder Aktionen sabotieren, da höchstwichtige Daten fehlen.

51. LANGSAME KOMMUNIKATIONSLINIEN

Auf den Linien aufgehaltene Mitteilungszettel verursachen, daß andere Mitteilungszettel über dasselbe Thema hervorgebracht werden, was sowohl dem Sender als auch dem Empfänger Dev-T verursacht.

Das Machtpotenzial einer Organisation ist direkt proportional zu ihrer Geschwindigkeit des Partikelflusses (Briefe, Mitteilungszettel, Telexe, Personen).

Ken Delderfield,
LRH Comm Aide CS-7

für

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:KD.ldm.ei.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 27. OKTOBER 1969
Ausgabe I

Remimeo

Admin-Know-How-Serie Nr. 23

DEV-T

Die ganze, vollständige und einzige Hauptquelle von Dev-T ist die Unwissenheit oder das Versagen, **Verwirrung und das stabile Datum** zu begreifen, so wie es vollständig im Buch DIE PROBLEME DER ARBEIT (und in LRH-Tonbändern von 1956) behandelt ist.

Wenn eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter die Grundprinzipien von Verwirrung und einem stabilen Datum nicht vollständig begreift, dann übersteigt das Org Board gänzlich ihren Horizont, der Grund, weshalb es Posten gibt, wird nicht verstanden, und Dev-T wird zur Routine.

Ein Posten auf dem Org Board ist der **stabile Punkt**. Wenn er nicht von jemandem gehalten wird, so wird er Verwirrung erzeugen. Wenn die Person, die ihn hält, ihn nicht richtig hält, saust die Verwirrung, die in diesem Bereich des Org Board ist, überall herum, nah und fern.

Jede Führungskraft, die Dev-T erhält, weiß sofort, welche Posten nicht gehalten werden; denn Dev-T ist die Verwirrung, die in diesem Bereich von jemandem auf Posten hätte bewältigt werden sollen. Wenn dieses stabile Terminal nicht stabil ist, so rast Dev-T herum.

Übermässige Versetzungen in einer Org leisten unglaublichem Dev-T Vorschub, denn, da die Leute zu kurz auf den Posten sind, werden diese nicht wirklich gehalten. "Musical Chairs" (übermäßige Versetzungen) können eine Org oder einen Bereich zerstören.

Die Abhilfe besteht darin, Leute auszubilden (OEC), damit sie ihre Posten handhaben können, und Leute auf Posten zu setzen, die ihre Posten wirklich handhaben.

Ein wesentlicher Bestandteil einer solchen Ausbildung ist ein *Studium* von *Die Probleme der Arbeit* und ein vollständiges Begreifen dessen, wie ein stabiles Terminal Verwirrung bewältigt und verhindert. Wenn die Person dieses Prinzip nicht vollständig begreifen kann, befindet sie sich unterhalb der Fähigkeit, sich Terminale vorstellen zu können, und ist kaum imstande, Linien wahrzunehmen. Die Person kann nicht kommunizieren, weil es für sie keine Terminale gibt.

ENTFERNTE BEREICHE

Wenn ein Bereich, der von einer Führungskraft entfernt liegt, nicht einen stabilen Punkt enthält, an den sie ihre Kommunikation schicken kann und der dafür sorgt, daß ihre

Kommunikation ausgeführt wird, dann führt sie nur Dev-T in den Bereich ein und bewirkt, daß sie Ströme von Mitteilungszetteln und Problemen zurückerhält, aber keine wirkliche Lösung. Der Bereich ist nicht organisiert und enthält keine Leute, die DIE PROBLEME DER ARBEIT begriffen haben oder wie es auf ein Org Board Anwendung findet oder auch nur, warum es ein Org Board gibt.

In einen desorganisierten Bereich hinein zu kommunizieren, ohne ihn als Erstes zu organisieren, um wenigstens ein stabiles Terminal zu haben, ist Dummheit.

Ein Org Board ist diejenige Anordnung von Personen, Linien und Tätigkeiten, die Arten von Verwirrungen klassifiziert und jeder Art ein stabiles Terminal zuordnet. Sie ist in dem Ausmaß effektiv, wie ihre Leute sich Terminale vorstellen können und das Grundprinzip von Verwirrungen und stabilen Daten verstehen.

Eine gute Führungskraft ordnet Mitarbeiter und Organisation so an, daß sie Arten von Tätigkeiten und Verwirrungen bewältigen können. Eine gute Führungskraft betreibt nicht umfassend Kommunikation in desorganisierte Bereiche hinein, außer um sie zu organisieren.

Jeder Bereich, der einer Führungskraft übermäßig viel entwickelten Verkehr (Dev-T) beschert, ist ein Bereich, in dem die Personen, die die stabilen Terminale in diesem Bereich sein sollten, ihre Posten *nicht* halten und **nicht** verstehen, was sie sind oder warum, und nicht wissen, was ein Org Board ist, und die Grundlage von Scientology, die als Verwirrung und das stabile Datum bekannt ist, nie verstanden haben. Diese Leute führen **weder** ihren Posten aus **noch** organisieren sie ihre Bereiche.

Der Nachweis, den eine Führungskraft dafür hat, ist, daß von dort Dev-T empfangen wird.

Die Aktion einer Führungskraft besteht darin, jemanden dort **hin**zubekommen, ihn dazu zu bringen, Verwirrung und das stabile Datum zu verstehen und wie dies auf Posten als stabile Terminale Anwendung findet; dafür zu sorgen, daß diese Person ausgebildet wird, und diesen nun stabilen Punkt zu verwenden, um zukünftige Verwirrungen zu bewältigen.

Wenn eine Führungskraft fortfährt, mit Dev-T von Leuten umzugehen, die keine stabilen Terminale sind, welche mit ihren Bereichen klarkommen, **so wird sie gezwungen sein, härter zu arbeiten, als wenn der Posten unbesetzt wäre**. Wenigstens würde die Führungskraft, wenn der Posten unbesetzt wäre, nur die Verwirrung dieses Bereiches abbekommen. Wenn der Posten nicht richtig gehalten wird und unsicher ist, verhält es sich so, daß die Führungskraft nicht nur die Verwirrung des Bereiches abbekommt, sondern auch die Enturbulation des unsicheren Posteninhabers.

Man könnte Bände zu diesem Thema schreiben. Aber es gibt keinerlei Grund, weshalb man nicht imstande sein sollte, die Grundlagen über Verwirrung und stabile Daten sowie Verwirrung und stabile Terminale zu begreifen und diese auf Org Boards, auf Bereiche und auf Expansion anzuwenden.

Chaos ist die grundlegende Situation in diesem Universum. Um es zu meistern, führen Sie Ordnung ein.

Ordnung wird Wirklichkeit, indem man ein stabiles Terminal ist und stabile Terminale schafft, die so angeordnet sind, daß sie Arten von Tätigkeiten und Verwirrungen bewältigen.

Beim Organisieren von Einheiten, Sektionen, Abteilungen, Unterabteilungen, Orgs oder Bereichen von Orgs arbeitet man mit stabilen Terminalen.

Sie bringen Bereiche in Ordnung, indem Sie stabile Terminale stärken.

Führungskräfte, die dies nicht begreifen, führen ein Leben völliger Bedrängnis und Verwirrung.

Das ganze Geheimnis von Organisation, das ganze Dev-T-Problem, der grundlegende Bestandteil aller Expansion ist hierin enthalten.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:rs.ldm.ei.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 29. FEBRUAR 1972

Remimeo

Führungs-Serie Nr. 10

KORREKTE KOMMUNIKATION

Dev-T (entwickelter oder falscher Verkehr) zerstört jegliche wirkliche Produktion in einer Org, während er die Org wahnsinnig beschäftigt aussehen läßt.

Der Niedergang von HCO lag **an dem Versäumnis, Dev-T zu überwachen**. Die **Ursache** von **Dev-T** ist **Nicht-gehutet-sein**.

Leute, die nicht wissen, was sie tun oder produzieren sollen, nehmen Verkehr an, der nicht zu ihnen gehört, originieren Verkehr, der sie nichts angeht und schicken ihn an die falschen Terminale, die ihn nicht handhaben.

Da sie ihre Hüte oder Posten nicht kennen, reichen sie Dinge, die sie selbst in Ordnung bringen sollten, an andere *weiter*, die sie auch nicht in Ordnung bringen. Die Org belädt sich mit nicht und halb erledigten Tätigkeiten sowie mit Arbeitsrückständen.

Leute, die das, was sie wissen, weiterleiten sollten, originieren überhaupt nicht und sitzen auf heißen Notlagen und lassen sie ungehandhabt. Und wenn sie sie *tatsächlich* weiterschicken, dann schicken sie sie in Unkenntnis des Org Boards an die falschen Terminale. Und wenn sie die Sache an das richtige Terminal schicken, passiert das auf eine Weise, daß sie aufgrund mangelnder Sachkundigkeit in der Kommunikation nicht in Ordnung gebracht werden kann.

Dies gilt für jede beliebige Art von Partikel – Mitteilungszettel, Briefe, Personen, Geld, Mitglieder, Materialien, Bürobedarf, jedes beliebige Partikel.

Anstelle einer abgeschlossenen Mitarbeiterarbeit (bei welcher eine Empfehlung erforderlich ist), werden Vorgesetzten Probleme vorgelegt.

Dev-T bedeutet **nicht gehutete, nicht ausgebildete, unrichtliniengemäße Mitarbeiter**.

Es bedeutet jede Menge Überarbeitung und wenig Produktion oder Einnahmen.

Und Dev-T und Nicht-gehutet-sein bedeuten, daß die Person an der Spitze einer Unterabteilung, Abteilung oder der Org Einmannarbeit leisten muß.

Es ist keine Org, es ist ein Mob.

Nicht gehutete Mitarbeiter "werden kriminell", also werden schwere Ethikmaßnahmen ergriffen.

DISZIPLIN

Eine erste Maßnahme für eine Führungskraft oder jedes Terminal ist, **korrekte Kommunikation** zu verlangen.

In seinen Grundbestandteilen bedeutet dies:

1. Der Mitarbeiter originiert Dinge, die für **seinen eigenen Posten** relevant sind oder zu dessen Aufgaben dazu gehören. (Korrekter Ursprung, engl.: on-origin)

2. Die Origination wird an das richtige Terminal geschickt, das die Angelegenheit handhabt. (Korrekte Linie, engl.: on-line)

3. Wenn ein Posten originieren soll, dann macht er das. (Er kommuniziert.)

4. Wenn man auf ein Problem stößt, dann wird es **nur** mit einer vollständigen Empfehlung für die Handhabung weitergeleitet. (Vollständige Staff-Arbeit oder CSW.)

5. Man akzeptiert **keine** Kommunikation, die nicht zu den Postenangelegenheiten des Urhebers der Kommunikation gehört. (Man setzt korrekten Ursprung durch.)

6. Man akzeptiert **keine** Kommunikation, die nicht zu einem gehört. (Man setzt korrekte Linie durch.)

7. Man besteht darauf, daß ein Posten das, was zu diesem Posten gehört, originieren, die Pflichten dieses Postens ausführen oder das Produkt bzw. die Dienste dieses Postens erbringen soll. (Man setzt korrekte Aktion durch.)

8. Man akzeptiert niemals ein Problem, außer es ist von einer vernünftigen Empfehlung des Urhebers begleitet. (Durchgesetztes CSW.)

9. Man verlangt spezifische Namen und Vorfälle, keine Verallgemeinerungen. (Nicht unterdrückerische Kommunikation.)

10. Man verlangt vollständige Einzelheiten, keine halben Berichte oder vage Verallgemeinerungen. (Nicht unterdrückerische Kommunikation.)

11. Man verlangt, daß die Kommunikation das korrekte Format hat. (Korrekte Ausfertigung oder Beendigung des Mitteilungszettels.)

12. Man hat einen Platz, um die Kommunikation zu empfangen. (Eingangskorb oder eine Stelle in der Org.)

13. Man muß einen Platz haben, an den man die Kommunikation zur Auslieferung hinlegt. (Ausgangskorb oder Kommunikationszentrum.)

14. Man muß standardgemäße Linien und Weiterleitungswege haben, denen Partikel folgen können. (Kommunikationssystem oder -linien)

15. Man verlangt die Verwendung des Systems – eine Warnung, eine Admin-Cramming, eine Wiederauffrischung als Expeditor oder in der Sektion für das Anweisen zur Wiederholung der Grundlagen – für Leute, die häufig dagegen verstoßen.

16. Man verlangt **gehutet-sein** und daß die Leute die Pflichten ihres Postens ausführen!

17. Man verlangt ein Org Board, das auf dem neuesten Stand ist und daß die Mitarbeiter darauf eingeübt sind.

18. Man läßt **niemals** etwas **veralten**. Man bringt es zum erwarteten Zeitpunkt in Ordnung.

19. Man wird in seinen Ansichten **nicht** weichlich oder nachsichtig oder findet Ausnahmen. **Es gibt keinen Ersatz für korrekte Kommunikation und korrekte Linien.**

IRRENHAUS

Eine Org, die keine Kommunikationsdisziplin hat, ist ein Irrenhaus. Sie wird teuer sein. Sie wird sehr wenig produzieren. Sie wird versuchen, Overt-Produkte zu liefern.

Und sie wird ihre Führungskräfte die Wände hochgehen lassen.

Das unmittelbare Ergebnis wird eine Schlußfolgerung bei den Führungskräften sein: "Diese … machen uns fertig!" "Der Laden ist voll von unterdrückerischen Leuten." "Diese Burschen sind nichtsnutzige Tagediebe!" Und: "Feuer frei."

Schwere Ethikmaßnahmen und Entlassungen treten auf. Diese sind nahezu immer das Ergebnis davon, daß eine ganze Org an Dev-T verrückt geworden ist.

Es passieren Unfälle. Leute werden krank. Und die Unternehmung fällt auseinander.

HEILMITTEL

Das einzige bekannte Heilmittel ist **Ausbildung** und **Hutausbildung**.

Jahrelang haben wir die Anzahl der Personen, die zur Ausbildung und zur Hutausbildung von Mitarbeitern nötig sind, unterschätzt. Die ganze Zivilisation hat Schwierigkeiten, weil sie nicht einmal etwas von Hutausbildung gewußt hat, ganz zu schweigen davon, daß jemand dazu erforderlich ist, es durchzuführen.

Jedes Versagen von HCO wurde dadurch verursacht, daß es im Dev-T unterging, sogar letztendlich den Dev-T erzeugte, weil es niemals genügend Leute hatte, die sich der Aus-

bildung und der Hutausbildung sowie der Etablierung von Org – und Kommunikationslinien widmeten.

Befreit von der ganzen Last der Hutausbildung kann HCO seine Aufgabe ausführen. Die Lösung ist **der Etablierungsbeauftragte**.

Diese Person arbeitet in einer Abteilung, nicht unter deren Sekretär, sondern unter einem übergeordneten Etablierungsbeauftragten.

Der Etablierungsbeauftragte führt die Aufgaben der Unterabteilungen von HCO für diese Abteilung durch.

In einer kleinen Org braucht man einen ausgebildeten Etablierungsbeauftragten für die Abteilungen 7, l und 2 und einen weiteren für die Abteilungen 3, 4, 5 und 6.

In einer größeren Org gibt es einen, der für alle Etablierungsbeauftragten verantwortlich ist, und einen Etablierungsbeauftragten in jeder Abteilung.

Während die Org wächst, erhalten die größeren Abteilungen zusätzlich zum Etablierungsbeauftragten der Abteilung stellvertretende Etablierungsbeauftragte.

Es ist nicht so, daß sie etablieren und dann davon laufen. Sie etablieren die Mitarbeiter der Abteilung, Personal-Hüte, Posten, Linien, Ausrüstung und Vorräte und halten diese Dinge aufrecht.

Ihre erste Aufgabe ist zu erreichen, daß die Mitarbeiter auf ihren Posten arbeiten und etwas darauf produzieren, und ihre nächste Aufgabe ist, **Dev-T in dieser Org ganz und gar ein Ende zu setzen**.

ZUSAMMENFASSUNG

Booms und Niedergänge von Orgs, ihre Erfolge und ihr Zerfall werden angekündigt durch

Korrekte Kommunikation – Erfolg

Dev-T – Scheitern

Die zugrunde liegende Ursache ist Nicht-Gehutet-Sein.

Wir haben es also bei Dev-T mit einem Symptom zu tun. So wie bei jeder Krankheit erwischt es bald den Kern der Org und schädigt ihre Gesundheit.

Dev-T ist ein Ausdruck dafür, daß man nicht ausgebildete, ungehutete Mitarbeiter hat. Es zeigt, daß sie die Funktionen ihrer Posten nicht ausfüllen, ungeachtet dessen, wie geschäftig oder erschöpft sie sind.

Und am wichtigsten für eine Führungskraft ist, Folgendes zu wissen: Es ist selten irgendwelche Böswilligkeit darin enthalten. Es ist bloß Verwirrung. Selbst neue Leute oder Führungskräfte, die voller Enthusiasmus und Schwung in solch einen Bereich kommen, werden aufgrund der bizarren, unergiebigen Bewegungen einer solchen Org einen Zusammenbruch erleiden.

Die Moral wird schlecht sein, denn **Produktion ist die Grundlage von Moral**, und wer kann inmitten all dieses Lärms produzieren????

Der Laden wird in Apathie und Müdigkeit versinken, denn man wird den ganzen Tag lang mit **auf inkorrekter Linie fließender, von falscher Quelle stammender Kommunikation** getroffen.

Die Lösung für die Führungskraft ist zu **huten huten huten**; und Hilfe dabei zu bekommen zu huten huten huten; das Org Board aufzustellen und auszuhängen und dafür zu sorgen, daß es **geübt geübt geübt wird**. Verlangen verlangen verlangen Sie die Produkte des Postens, den die Person inne hat und nur diese Produkte. Und weiterhin muß die Führungskraft ihre Linien überwachen und dafür sorgen, daß der Dev-T in ihrem eigenen Bereich ausgemerzt, ausgemerzt, ausgemerzt wird; und niemals niemals niemals darf die Führungskraft selbst Dev-T-Patzer machen und **immer immer immer muß sie korrekte Kommunikation durchführen und auf ihr bestehen**.

Die Lösung ist, machen Sie das in Ihrer Macht Stehende und alles in Ihrer Macht Stehende, um zu huten und Dev-T zu reduzieren, und schreien Sie nach einem Etablierungsbeauftragten, um die Org zu retten.

Korrekte Kommunikation ist das Symptom für eine gesunde, produzierende Org sowie für eine wertvolle Führungskraft und einen wertvollen Mitarbeiter.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:mes.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 17. MÄRZ 1965
Ausgabe III

Allgemein Nicht-
Remimeo

HCO (Abteilung 1)

Rechtshut

RECHTSPRECHUNG

Es gibt einige Dinge, die Sie fest im Gedächtnis behalten müssen, wenn Sie von der Rechtsfunktion von HCO Gebrauch machen müssen:

1. Nur diejenigen, die kriminell veranlagt sind, wünschen sich eine Gesellschaft, in der der Kriminelle die Freiheit besitzt, sich so zu verhalten, wie es ihm gefällt.
2. Nur diejenigen, die kriminell veranlagt sind, haben genügend Furcht vor dem Recht, um dagegen zu protestieren und sich darüber zu beklagen, daß es existiert.
3. Ohne Ordnung kann nichts wachsen oder expandieren.
4. Recht ist einer der Wächter, der dafür sorgt, daß der Kanal des Voranschreitens ein Kanal bleibt und nicht zu einem gestoppten Fluß wird.
5. Alle reaktiven Verstände können Schmerz und Unbehagen auf ein Wesen ausüben. Sie verlangen die Unterdrückung des Guten und das Erschaffen des Schlechten. Bei der Rechtsprechung müssen Sie daher einfach ein kleines bißchen mehr Einhalt gebieten, als eine Bank eine schlechte Handlung aufzwingen kann. Die äußere Bedrohung braucht nur gerade genug zu sein, um zu bewirken, daß der innere Druck, Unrecht zu begehen, das kleinere der beiden Unbehagen ist. Urteilsvermögen liegt darin begründet, wie viel äußerer einschränkender Druck angewendet werden muß.
6. Anständige Leute sind für das Recht. Bringen Sie die Meinung der Mehrheit, die es sich wünscht, nicht mit dem Geknurre der wenigen, die es fürchten, durcheinander.
7. Eine Person, die ihre kriminellen Absichten dramatisiert, kann sehr wütend werden, wenn sie nicht daran gehindert wird, andere zu verletzen.
8. Ein Thetan ist gut. Er erfand eine Bank, um andere gut zu halten. Dieser Mechanismus ging schief. Und deshalb sind wir hier.
9. In einer Sitzung würden Sie einen Einbrecher davon abhalten, ins Zimmer hereinzuplatzen und den Preclear zu stören. In Scientology halten Sie Missetäter draußen, so daß wir mit unserer Sitzung mit der Gesellschaft fortfahren können.
10. Halten Sie nach der Person Ausschau, die am meisten über das Recht schimpft, und Sie werden die Person haben, nach der Sie gesucht haben.

11. Der einzige Overt im Umgang mit Recht ist, nicht für das größte Wohl der größten Anzahl zu arbeiten.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ml.bp.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 7. MÄRZ 1965
Ausgabe III

Allgemein Nicht-
Remimeo
Auf Öffentlichkeitstafeln
der Org aufhängen

HCO (Abteilung 1)

Recht

VERSTÖSSE UND BESTRAFUNGEN

Das folgende sind die Strafen, die wir schon immer mehr oder weniger benutzt haben, und die Verstöße, die üblicherweise in der Scientology als Verstöße angesehen worden sind.

Früher wurden sie nie schriftlich festgehalten oder routinemäßig durchgesetzt, und es gab keine Rekursmöglichkeit. Diese Mängel bewirkten, daß sich Mitarbeiter über ihr Schicksal unsicher waren. Sie wußten, daß etwas vor sich ging, kannten den Grund jedoch nicht. Sie wußten, daß bestimmte Dinge mißbilligt wurden, wußten aber nicht, in welchem Ausmaß. Die Strafen wurden plötzlich erteilt, ohne Warnung, was sie sein würden oder für welchen Verstoß sie erteilt werden würden.

Hier haben wir also einen Disziplinarkodex, den wir fast immer mehr oder weniger benutzt haben und der jetzt für jedermann klar ersichtlich gemacht wird. Er enthält Grenzen gegen Überbestrafung und eine Rekursmöglichkeit für jene, denen Unrecht getan wurde.

Folglich wird dieser Kodex von Verstößen und ihren Strafen hiermit zu einer festen und ausdrücklichen Policy.

Wenn es keine genau festgelegten Verstöße, Strafen und Rekursmöglichkeiten gibt, wird jeder verunsichert und den Launen derjenigen ausgeliefert, die an der Spitze stehen.

In der Scientology gibt es vier allgemeine Kategorien von Verbrechen und Verstößen. Nämlich **Fehler, Vergehen, Verbrechen** und **Schwerverbrechen**.

1. Fehler.

Fehler sind kleinere, unbeabsichtigte Unterlassungen oder Versehen. Diese sind:

- Auditing-"Patzer";
- kleinerer Alter-is von Technologie oder Policies;
- kleine Fehler in der Ausbildung;

- kleinere Fehler oder Unterlassungen bei der Ausführung von Pflichten;
- und administrative Fehler, die nicht zu finanziellem Verlust oder einem Verlust an Status oder Ruf eines Vorgesetzten führen.

Fehler werden durch die Berichtigung der Person oder durch Verweis oder Verwarnung durch Vorgesetzte erledigt.

Zertifikate, Klassifizierungen und Auszeichnungen dürfen nicht eines Fehlers wegen vollständig oder zeitweilig aufgehoben oder herabgestuft werden. Niemand darf, weil er einen Fehler begangen hat, versetzt, degradiert, mit einer Geldbuße belegt oder suspendiert werden. Wegen eines Fehlers darf kein Komitee der Beweisaufnahme einberufen werden.

Wiederholte Berichtigungen, Verwarnungen oder Verweise durch einen Vorgesetzten können jedoch die wiederholten Verstöße aus der Kategorie von Fehlern in die Kategorie von Vergehen bringen.

2. Vergehen.

Dabei handelt es sich um folgendes:

- Nichtbefolgung.
- Unhöflichkeit und Widersetzlichkeit.
- Fehler, die in finanziellem Verlust oder Verlust von Publikums- oder Geschäftsverkehr resultieren.
- Handlungen oder Unterlassungen, die zu Statusverlust oder Bestrafung eines Vorgesetzten führen.
- Nachlässigkeit oder schwere Fehler, die zu der Notwendigkeit führen, auf die betreffende Person, ihre Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, Zone oder Abteilung die Notlage-Formel anzuwenden.
- Wissentliche und wiederholte Abweichungen von der Standard-Technologie, von den Verfahrensweisen der Ausbildung oder von Policies.
- Fortgesetzte Verbindung mit Squirrels.
- Mißbrauch, Verlust oder Beschädigung von Material der Organisation.
- Verschwendung von Material der Organisation.
- Verschwendung von Geldmitteln.
- Abänderung einer übergeordneten Policy oder fortgesetzte Unwissenheit darüber.
- Beständige und wiederholte Versäumnisse darin, in Bezug auf Dev-T seinen Hut zu tragen.
- Sich zu weigern, einen E-Meter-Check zu erhalten.
- Sich zu weigern, auditiert zu werden, wenn es von einer höheren Stelle angeordnet wird.

- Einen Kurs oder eine Klasse zu stören.
- Unterbrechung einer Versammlung.
- Eine nicht enthüllte kriminelle Vergangenheit in diesem Leben, die bei jemandem entdeckt wird.
- Die Entdeckung eines früheren Aufenthalts in einer psychiatrischen Klinik, der nicht enthüllt wurde.
- Jemanden zu auditieren, der bekanntermaßen eine Quelle von Schwierigkeiten ist, oder die Familienangehörigen oder Anhänger einer unterdrückerischen Person oder Gruppe zu auditieren.
- Unterlassungen, die zu Ansehensverlust oder finanziellem Verlust führen.
- Unzulänglichkeit oder Absinken der Einnahmen oder des Verkehrs in einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, Zone oder Abteilung.
- Unterstützung der Unzulänglichkeit oder des Absinkens der Einnahmen oder des Publikumsverkehrs in einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, Zone oder Abteilung.
- Den Empfang einer direkten und rechtmäßigen Anordnung eines leitenden Mitarbeiters nicht zu bestätigen, sie nicht weiterzuleiten oder sie nicht zu befolgen.
- Verstöße gegen den Auditorenkodex, die in einer Beunruhigung des Preclears resultieren.
- Nichtbefolgung des Kursüberwacherkodexes, wenn sie zur Beeinträchtigung oder Störung von Studenten führt.
- Beihilfe zu einem Verbrechen.
- Es zu versäumen, vor einem Komitee der Beweisaufnahme als Zeuge oder beteiligte Partei zu erscheinen, wenn man persönlich vorgeladen wurde oder per Einschreiben eine Vorladung erhalten hat.
- Sich zu weigern, vor einem Komitee der Beweisaufnahme Zeugnis abzulegen.
- Gegenüber einem Komitee der Beweisaufnahme, wenn man vor ihm steht, Mißachtung oder Respektlosigkeit zu zeigen.
- Von einem Komitee der Beweisaufnahme benötigte Dokumente zu vernichten oder sich zu weigern, sie vorzuzeigen.
- Zurückhalten von Beweismaterial.
- Meineid auf einer unterzeichneten Aussage oder einem unterzeichneten Formular.
- Behinderung des Rechtssystems.
- Sich zu weigern, die einem zugewiesenen Aufgaben in einem Komitee der Beweisaufnahme zu übernehmen.

- Sich zu weigern, als Mitglied in einem Komitee der Beweisaufnahme seine Stimme abzugeben.
- Schlechtes Benehmen.
- Daten oder Informationen an Personen auf der falschen Stufe oder an unbefugte Personen oder Gruppen herauszugeben oder Daten oder Informationen ohne Genehmigung allgemein zu verbreiten.

Solche Verstöße werden durch direkte Bestrafung mittels einer Anordnung geahndet, und für einen Mitarbeiter einer Organisation besteht die Bestrafung aus der Zuweisung eines persönlichen Zustandes von Notlage für bis zu drei Wochen; für einen leitenden Mitarbeiter ist es die Zuweisung eines persönlichen Zustandes von Notlage für bis zu drei Monaten.

Persönliche Zustände von Notlage reduzieren den Lohn oder die Bezahlungseinheiten für den Zeitraum, wo der Zustand zugewiesen ist, um ein Drittel.

Man kann Berufung einlegen, indem man um ein Komitee der Beweisaufnahme ersucht, um Rückzahlung des verlorengegangenen Lohns, nicht aber eine Entschädigung zu erwirken.

Die gleichen Verstöße können in einem Komitee der Beweisaufnahme als Anklagepunkte verwendet werden; sie dürfen aber nur entweder durch ein Komitee oder durch Bestrafung mittels direkter Anordnung geahndet werden, nicht durch beides.

Wenn jedoch irgendwelche Verstöße aus der obigen Liste vor ein Komitee der Beweisaufnahme kommen, kann die Strafe für ein Vergehen so weit erhöht werden, daß sie die zeitweilige Aberkennung eines einzelnen Zertifikates und/oder einer einzelnen Klassifizierung (aber nicht mehr) oder eine kleinere Degradierung oder Versetzung beinhaltet, aber keine Entlassung. Keiner der obigen Verstöße darf mit Entlassung bestraft werden, weder durch direkte Anordnung noch durch ein Komitee der Beweisaufnahme.

Niemand darf wegen eines Vergehens entlassen werden. Es dürfen auch keine Zertifikate, Klassifizierungen oder Auszeichnungen aufgehoben werden.

Wenn Scientologen, die nicht oder lediglich im Feld oder bei Missionen als Mitarbeiter beschäftigt sind, auf sie anwendbare Verstöße aus der obigen Liste begehen (abgesehen von denjenigen Punkten, die sich ausdrücklich auf Mitarbeiter einer Organisation beziehen), so kann ein Komitee der Beweisaufnahme über sie einberufen werden.

Die gleichen Verstöße können, wenn sie ernster Natur sind, wiederholt werden oder ein Ausmaß annehmen, in dem sie für viele Betroffene Schaden anrichten, von einer einberufenden Autorität in die Kategorie der Verbrechen eingestuft werden.

3. Verbrechen.

Hierzu gehören Verstöße, die normalerweise als kriminell angesehen werden. Verstöße, die in Scientology als Verbrechen behandelt werden, sind die folgenden:

- Diebstahl.

- Verstümmelung.
- Schreiende und fortgesetzte Kodexverstöße, die Schaden anrichten und zu bedeutenden Verstimmungen führen.
- Nichtbefolgung dringender und sehr wichtiger Anordnungen, wenn dies einen Ansehensverlust in der Öffentlichkeit zur Folge hat.
- Scientology oder Scientologen einer Gefahr auszusetzen.
- Unterlassungen oder Nichtbefolgung, die umfangreiches Eingreifen von Vorgesetzten erfordern, Zeit und Geld kosten und mit Dev-T verbunden sind.
- Es zu versäumen oder sich zu weigern, eine direkte, rechtmäßige Anordnung eines Mitglieds des internationalen Vorstands oder eines assistierenden Vorstandsmitglieds als erhalten zu bestätigen, weiterzuleiten oder auszuführen.
- Eine potentielle Schwierigkeitsquelle zu sein oder zu werden, ohne es zu berichten oder Maßnahmen zu ergreifen.
- Auditing zu erhalten, während man eine potentielle Schwierigkeitsquelle ist.
- Die Tatsache, daß man eine potentielle Schwierigkeitsquelle ist, vor lokalen Führungskräften der Scientology zurückzuhalten.
- Es zu versäumen, jemanden, der eine potentielle Schwierigkeitsquelle ist, an das lokale HCO zu berichten.
- Eine Zusammenkunft oder ein Treffen von Mitarbeitern oder Feld-Auditoren oder Leuten aus der Öffentlichkeit zu organisieren oder zuzulassen, womit der Zweck verfolgt wird, gegen die Anordnungen eines Vorgesetzten zu protestieren.
- Wissentlich Beihilfe zu einer unterdrückerischen Handlung zu leisten.
- Einen lokalen Scientology-Titel dafür zu benutzen, sich über die Anordnungen oder Policies des internationalen Vorstands hinwegzusetzen.
- Befolgung illegaler Anordnungen oder illegaler lokaler Policies oder von Alter-is, obwohl man weiß, daß sie von den vom internationalen Vorstand erlassenen Anordnungen oder Policies verschieden sind oder ihnen widersprechen.
- In einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, Zone oder Abteilung auftretende offenkundige und schwerwiegende Abweichungen von den Policies des internationalen Vorstands nicht auf direktem Weg zu berichten.
- Als höhere Führungskraft lange Zeit vom Posten abwesend zu sein, ohne das Vorstandsmitglied, das für die betreffende Abteilung zuständig ist, darüber zu informieren.
- Den Zusammenbruch einer Sektion, Einheit, Unterabteilung, Zone oder Abteilung zuzulassen.
- In einer Krisensituation, die anderweitig nicht in Ordnung gebracht wird, nicht in stellvertretender Funktion die Kontrolle zu übernehmen.

- Studenten oder Preclears der Organisation gegen eine private Provision an Auditoren außerhalb der Organisation zu vermitteln.
- Eine Position in der Organisation zu benutzen, um sich eine Privatpraxis aufzubauen.
- Während man als Mitarbeiter angestellt ist, private Honorare dafür entgegenzunehmen, daß man Preclears von außerhalb der Organisation auditiert, private Kurse betreibt oder Studenten oder zur Organisation gehörige Preclears instruiert oder auditiert.
- Unterschlagung.
- Von Händlern oder Geschäftsleuten Provisionen anzunehmen.
- Material der Organisation zu privatem Gewinn weiterzuverkaufen.
- Eine Position in einer Organisation dazu zu benutzen, von der Öffentlichkeit, einer Firma, einem Studenten oder einem Preclear persönliche oder nicht an die Scientology gehende Geldmittel oder ungewöhnliche Gefälligkeiten zu erlangen.
- Sich unbefugterweise als Scientologe oder Scientology-Mitarbeiter auszugeben.
- Anstiftung zum Ungehorsam.
- Anzetteln lokaler Umtriebe, um einen Vorgesetzten seiner Macht oder seiner Stellung zu berauben.
- Destruktive Gerüchte über Scientologen von höherer Stellung zu verbreiten.
- In wichtigen Berichten, die Entscheidungen des Vorstands oder von assistierenden Vorstandsmitgliedern beeinflussen könnten, vorzugeben, man bringe eine verbreitete Meinung zum Ausdruck (Verwendung des Wortes "jedermann" usw.).
- Die Entdeckung eines Verbrechens oder Schwerverbrechens nicht an Saint Hill zu berichten, während man eine Autoritätsstellung innehat oder wenn man Mitglied eines Komitees der Beweisaufnahme ist oder als Zeuge vor ein Komitee der Beweisaufnahme geladen ist.
- Sich zu weigern, Strafen zu akzeptieren, die in einem Rekursverfahren auferlegt worden sind.
- Die Aufrechterhaltung der Disziplin zu verweigern.
- Die Bestrafung eines anderen Mitarbeiters zu bewirken, indem man falsche Berichte über ihn gibt.
- Einen leitenden Angestellten mit Arbeit zu überlasten, indem man seine eigenen Pflichten ignoriert.
- Eine Kommunikation, die von höheren Stellen her kommt, zu verfälschen. Verfälschung einer Telexnachricht oder eines Telegramms.
- Prestigeverlust oder Bestrafung eines Mitarbeiters zu verursachen, indem man falsche Berichte macht.
- Zu versuchen, die Schuld für die Folgen seiner eigenen Verstöße auf einen unschuldigen Mitarbeiter abzuschieben.

- Einen Mitarbeiter, der eines in diesem Kodex aufgeführten Verbrechens oder Schwerverbrechens schuldig ist, vor Ahndung zu schützen.
- Die Ehefrau oder den Ehemann eines anderen zu stehlen oder zu verführen.
- Verstöße oder Unterlassungen zu begehen, die den vorgesetzten Mitarbeiter oder den Leiter der betreffenden Einheit, Unterabteilung, Organisation oder Zone einer persönlichen Gefahr aussetzen und/oder vor ein Komitee der Beweisaufnahme oder in einem Zivil- oder Strafrechtsverfahren vor Gericht bringen.
- Mutwillig Scientology-Eigentum verlorengehen zu lassen oder zu zerstören.
- Unwahre Einkaufsaufträge auszustellen, einzureichen oder anzunehmen.
- Frisieren der Buchführung.
- Eigentum der Organisation unrechtmäßig an sich zu nehmen oder zu besitzen.
- Schwere und schändliche Störungen zu verursachen, die zu einem Ansehensverlust führen.
- Unter Vortäuschung falscher Tatsachen Darlehen oder Geld zu erlangen.
- Über Umstände oder Verstöße hinwegzusehen, die einen Kurs oder eine Sektion, Einheit, Unterabteilung, Organisation, Zone oder Abteilung zum Zusammenbruch bringen können.
- Materialien oder Policies der Scientology lächerlich zu machen oder sie Verachtung oder Hohn preiszugeben.
- Einen Kursüberwacher oder Vortragsredner der Scientology mit Unterbrechungen, Provokationen oder Fangfragen zu belästigen.
- Den technischen Ruf eines Auditors ohne korrekten Anlaß zu schädigen. Sich fälschlich als leitender Mitarbeiter der Scientology auszugeben.
- Sich Zertifikate, Klassifizierungen oder Auszeichnungen der Scientology, die man in Wirklichkeit nicht hat, anzumaßen, um Geld oder Kredit zu erlangen.
- Auditingstunden oder Ausbildungskurse gegen Vorauszahlung zu verkaufen, ohne daß diese dann in voller Stundenzahl bzw. Ausbildungsdauer gegeben werden (dieser Punkt bezieht sich nicht auf Ergebnisse oder Lehrstoff).
- Die Scientology in schädlicher Weise zu verwenden.
- Einen Preclear nicht Schritt für Schritt durch die Grade hinaufzubringen, sondern ihn mit hohen Stufen zu überwältigen.
- Einer unterdrückerischen Person oder Gruppe Auditing zu geben oder ihr Beistand oder Erleichterung zu gewähren.
- Scientology wissentlich dazu zu benutzen, sexuelle Beziehungen oder sexuelle Restimulation zu erlangen.
- Eine minderjährige Person zu verführen.

- Nachlässigkeit oder Unterlassungen im Hinblick auf den Schutz der Urheberrechte, eingetragenen Zeichen, Schutzmarken und eingetragenen Namen von Scientology.
- Die Daten, Informationen oder Ausbildungs- oder Verwaltungsverfahren ohne Anerkennung des eigentlichen Urhebers herauszugeben oder sie fälschlich einem anderen zuzuschreiben.
- Irgendwelche Scientology-Daten unter einem anderen Namen herauszugeben.
- Es zu dulden, wenn im Gebrauch oder in der Praxis der Scientology das Wort "Scientology" unterdrückt wird.
- Scientology mit einer Praktik zu verbinden, mit der sie nichts zu tun hat.
- Vernachlässigung von Verantwortlichkeiten, die zu einer Katastrophe führt, selbst wenn ein anderer es schafft, die letztendlichen Konsequenzen abzuwenden.

Verbrechen werden mittels Einberufung eines Komitees der Beweisaufnahme bestraft und dürfen nicht auf dem Wege einer Strafzuweisung durch direkte Anordnung geahndet werden. Verbrechen können zur zeitweiligen Aufhebung von Zertifikaten, Klassifizierungen oder Auszeichnungen, zu einer Herabsetzung auf einen niedrigeren Posten oder sogar zu Entlassung oder der Veranlassung einer Verhaftung führen, wenn das Verbrechen dies eindeutig rechtfertigt. Solche Strafen dürfen aber nicht einfach unmittelbar durch eine Anordnung zugewiesen werden. Zertifikate, Klassifizierungen oder Auszeichnungen dürfen wegen eines Verbrechens nicht aufgehoben werden.

4. Schwerverbrechen.

Diese werden in den HCO PLs vom 7. März 1965, Ausgaben I und II behandelt und bestehen daraus, daß man sich öffentlich von der Scientology abkehrt oder unterdrückerische Handlungen begeht.

Die Aufhebung von Zertifikaten, Klassifizierungen und Auszeichnungen befindet sich unter den Strafen, die für diese Art von Verstoß angesetzt werden können. Zusätzlich zu denjenigen Strafen, die von Komitees der Beweisaufnahme empfohlen werden.

Ein Belohnungssystem für Verdienste und gute Leistungen gibt es ebenfalls.

L. RON HUBBARD

LRH:jw.cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 23. SEPTEMBER 1967

Remimeo
Seite 1 von jedem Hut

FORMEL FÜR EINEN NEUEN POSTEN
DIE ZUSTANDSFORMELN

Jeder, der einen neuen Posten übernimmt, beginnt in Nichtexistenz. Unabhängig davon ob er den Posten durch eine Neuernennung, Beförderung oder Degradierung erhalten hat.

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

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

Die Formel für Nichtexistenz lautet:

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

Jemand, der auf einen neuen Posten gesetzt wurde und eine gut gehende Tätigkeit übernimmt, denkt häufig, er müsse sich dadurch bekannt machen, daß er alles ändert, während er a) nicht genügend bekannt ist, um das tun zu können, und b) noch nicht die geringste Vorstellung davon hat, was gebraucht oder gewünscht wird. Und so richtet er ein großes Wirrwarr an.

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

Manchmal macht er sich nicht die Mühe herauszufinden, was wirklich gebraucht oder gewünscht wird, und vermutet es einfach oder denkt, er wüßte es, wenn er es nicht weiß. Er wird bald "erfolglos".

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

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

Wenn die Formel intelligent angewandt wird, kann er erwarten, daß er in eine Zone des Übergangenwerdens gerät, wo Leute immer noch seinen Job ausführen, um das Loch zu stopfen, das sein Vorgänger vielleicht hinterlassen hat. Dies ist der Zustand Gefahr – aber es ist der nächsthöhere Zustand, der auf der Skala über Nichtexistenz liegt. Wenn er seinen Job verteidigt und ihn macht und die Gefahrformel anwendet, wird er hindurchkommen.

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

Jetzt kann er erwarten, daß er im Zustand des normalen Arbeitens ist, und wenn er der Formel dafür folgt, wird er in Überfluß gelangen, und wenn er *dieser* Formel folgt, wird er in den Zustand Macht gelangen. Und wenn er die Formel für Macht anwendet, wird er dort bleiben.

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

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

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

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

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

Hier sind die Formeln für die Zustände in ihrer aufwärts fortschreitenden Anordnung:

NICHTEXISTENZ

1. Finden Sie eine Kommunikationslinie.

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

GEFAHR

1. Übergehen Sie (ignorieren Sie den oder die Ihnen unterstellten Mitarbeiter, die normalerweise für den Aufgabenbereich verantwortlich sind, und bringen Sie diesen Bereich persönlich in Ordnung).
2. Bereinigen Sie die Situation und jede Gefahr in ihr.
3. Weisen Sie dem Bereich, in dem es notwendig war einzuschreiten, den Zustand Gefahr zu.
4. Handhaben Sie das Personal durch eine Ethikermittlung und ein Komitee der Beweisaufnahme.
5. Organisieren Sie die Aktivität neu, damit sich die Situation nicht wiederholt.
6. Empfehlen Sie feste Policies, die es von nun an aufdecken und/oder verhindern werden, daß der Zustand wieder auftritt.

   Die anwesende höhere Führungskraft handelt, und zwar gemäß obiger Formel.

NOTLAGE

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

   Also muß dies ein Teil davon sein. Sie sollten lieber Ihre Arbeitsgrundlage ändern; Sie sollten lieber etwas tun, um Änderungen an Ihrer Arbeitsgrundlage vorzunehmen, denn diese Arbeitsgrundlage hat Sie in den Zustand Notlage geführt.
3. Sparen Sie.
4. Dann bereiten Sie sich vor zu liefern.

5. Teil des Zustands Notlage ist diese kleine Zeile – Sie müssen die Disziplin straffen oder Sie müssen Ethik straffen. Wenn in einer Organisation der Zustand Notlage zugewiesen wird, und angenommen die Aktivität kommt nicht aus dieser Notlage heraus – egal, was die Notlage verursacht hat – angenommen die Aktivität kommt einfach nicht aus der Notlage heraus, trotz der Tatsache, daß sie mit dem Zustand Notlage gekennzeichnet worden ist; sie wurden angewiesen, die Formel zu befolgen; ihnen wurde gesagt, auf Zack zu sein und diese Sache in Ordnung zu bringen, doch es wird festgestellt, daß die Leute immer noch Schnitzer machen; die Statistik verläuft nach unten und fährt fort hinunterzugehen; was tun Sie? Hier bleibt nur noch eines zu tun übrig: Disziplin. Denn wenn man keine Disziplin übt, dann wird das Leben selbst die Person disziplinieren.

   Also gilt folgende Spielregel: Wenn ein Zustand von Notlage ignoriert wird und die Schritte nicht mit Erfolg durchgeführt werden, wird nach einiger Zeit bekannt gegeben, daß der Zustand fortgesetzt wurde, und wenn der Zustand über eine bestimmte Zeitperiode hinaus fortgesetzt wird – nun, dann ist Schluß; die Sache muß zu einer Ethikangelegenheit werden.

NORMALES ARBEITEN

1. Wenn Sie in einem Zustand des normalen Arbeitens sind, halten Sie einen Anstieg der Produktion dadurch aufrecht, daß Sie nichts verändern.
2. Die Ethikaktionen sind sehr mild, der Rechtsfaktor ist ziemlich mild, es werden keine besonders harten Aktionen vorgenommen.
3. Wenn eine Statistik sich verbessert, schauen Sie sich diese sorgfältig an und finden Sie heraus, was sie verbessert hat, und setzen Sie dann diese Sache fort, ohne dabei das aufzugeben, was Sie vorher getan haben.
4. Jedes Mal, wenn sich eine Statistik geringfügig verschlechtert, finden Sie rasch heraus, wo der Grund dafür liegt, und schaffen Sie Abhilfe. Sie manövrieren einfach mit diesen zwei Faktoren: daß eine Statistik sich verbessert und daß eine Statistik sich verschlechtert. Bringen Sie die sich verschlechternde Statistik in Ordnung; und sie werden unweigerlich herausfinden, daß in diesem Bereich, wo eine Statistik sich verschlechtert, irgendeine Veränderung vorgenommen wurde. Irgendeine Veränderung wurde vorgenommen; diese Veränderung sollten Sie lieber eiligst aus dem Weg räumen.

ÜBERFLUSS

1. Sparen Sie. In Überfluß müssen Sie als Erstes sparen und dann ganz sorgfältig darauf achten, daß Sie nichts kaufen, auf dem eine zukünftige Verpflichtung liegt. Stellen Sie niemanden ein, der zukünftige Verpflichtungen mit sich bringt – nichts. Das alles gehört mit zum Sparen – drehen Sie den Hahn zu.

2. Bezahlen Sie jede Rechnung. Holen Sie jede Rechnung hervor, die Sie nur irgendwo auftreiben können, und bezahlen Sie sie – bezahlen Sie jeden Pfennig, den Sie irgendwo unter Sonne, Mond und Sternen schulden.
3. Investieren Sie den Rest in Einrichtungen für Ihre Dienste; ermöglichen Sie es, daß mehr geliefert wird.
4. Finden Sie heraus, was den Zustand Überfluß verursacht hat und verstärken Sie dies.

MACHT

1. Das erste Gesetz eines Zustandes der Macht ist: Brechen Sie die Verbindung nicht ab. Sie können Ihre Verbindungen nicht einfach leugnen. Sie müssen Ihre Verbindungen als Ihre eigenen anerkennen und Verantwortung dafür übernehmen.
2. Als Erstes müssen Sie eine Aufzeichnung aller Linien des Postens machen. Und das ist der einzige Weg, wie Sie je in der Lage sein werden, die Verbindung abzubrechen. Daher müssen Sie in einem Zustand der Macht zuerst Ihren ganzen Posten aufschreiben. Damit haben Sie es dem nächsten Burschen auf dem Posten ermöglicht, den Zustand des Machtwechsels anzunehmen.

   Wenn Sie nicht Ihren ganzen Posten niederschreiben, werden Sie für immer an einem Teil des Postens feststecken, und ein Jahr später oder so wird immer noch jemand zu Ihnen kommen und Sie etwas über diesen Posten fragen, den Sie innehatten.
3. Es ist Ihre Verantwortung, die Sache aufzuschreiben und diese Niederschrift in die Hände des Burschen zu geben, der sich darum kümmern wird.
4. Tun Sie alles, was Sie können, damit der Posten eingenommen werden kann.

MACHTWECHSEL

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

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

Wenn also irgendjemand etwas von Ihnen unterzeichnet haben will, das Ihr Vorgänger nicht unterzeichnet hat, unterzeichnen Sie es nicht. Halten Sie die Augen offen, arbeiten Sie sich ein, und – je nachdem, wie groß die Organisation ist – sehen Sie nach einer bestimmten Zeit, wie sie läuft, und führen Sie sie im Zustand des normalen Arbeitens, wenn sie sich in keinem anderen als im Zustand des normalen Arbeitens befindet. Gehen Sie durch dieselbe

tägliche Routine wie Ihr Vorgänger; unterzeichnen Sie nichts, was er nicht unterzeichnet hätte; ändern Sie keine einzige Anweisung; gehen Sie die Papiere durch, die in jener Zeitspanne herausgegeben wurden – dies sind die Anweisungen, die immer noch bestehen – und werden Sie höllisch geschäftig dabei, einfach diese Befehle durchzusetzen, und Ihre Unternehmung wird sich immer mehr vergrößern.

Nun, der Bursche, der in die Stiefel von jemandem steigt, der in Ungnade weggegangen ist – der Posten ist in einem Zustand der Notlage, seine Statistiken gingen zum Teufel, was bewirkte, daß der Boß gefeuert wurde – alles, was er tun muß, wenn er einen Posten im Zustand Notlage erbt, ist, einfach die Formel für den Zustand Notlage darauf anzuwenden, was bedeutet, *sofort zu werben*!

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg!

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jp.rd

DIE FÜNF ZUSTÄNDE

Ein Vortrag von L. Ron Hubbard, gehalten am 25. Mai 1965

Vielen Dank.

Welches Datum haben wir?

Publikum: Den Fünfundzwanzigsten.

Fünfundzwanzigster Mai AD 15, Saint Hill Spezieller Unterweisungskurs.

Ein Meter mit grauer Vorderseite. Sieht dieses Meter nicht interessant aus?

Gut, ich habe ein kleines Bulletin – ein Bulletin, das ich Euch geben will, ein paar Bulletins. Und eines dieser Bulletins besteht daraus, dass Mary Sue heute zu spät ist.[30]

Es gibt da nun ein Gerücht, das umgeht, dass wenn man als Student im HGC auditiert wird, man dann nicht zu Vorträgen kommen kann oder irgend so etwas. Das ist falsch.

Ich möchte Euch einen Anhaltspunkt geben – dies ist das kleine Bulletin, das Ihr da habt. Ich werde Euch einen Anhaltspunkt darüber geben, wie wir in Scientology vorgehen müssen: Wenn es nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr. Und das schreibt Ihr einfach nieder, und Ihr werdet in Organisationen und überall sonst gut zurechtkommen. Wenn es nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr.

Jemand sagt dieses und jenes; Ihr sagt: "Tja, hast du das schriftlich?" Und er sagt: "Nun, nein, also tatsächlich ist es so... (irgend etwas)" Gut, dann ist es nicht wahr, und das ist alles dazu.

Dies musste sich übrigens entwickeln. Das erste Mal, wo dies nach meinem Wissen auftauchte, war als wir 1950 in Los Angeles, in Hoover 2600[31], waren. Die Leute pflegten von der Straße hereinzukommen und zu sagen: "Ron hat gesagt, ich soll 50 Stunden Prozessing bekommen", oder so etwas, und zum Kuckuck, sie bekamen sie.

Es gibt sehr oft irgendeine missverstandene Aussage, oder ein Gerücht oder so etwas, was mündlich weitergegeben wird. Und ehrlich – selbst wenn es mündlich hervorgebracht

---

[30] Anm.d.Übs.: Wortspiel mit "Bulletin", was auch soviel wie eine kurze Bekanntmachung über aktuelle Neuigkeiten bedeutet, etwa wie bei einem Fernseh- oder Radiobericht in den Nachrichten.

[31] Anm.d.Übs.: Eine Adressangabe. Vermutlich ist "Hoover" kurz für "Hoover Street" oder "Boulevard". Die hohe Hausnummer erklärt sich daraus, dass in amerikanischen Großstädte bei der Zählung der Hausnummern jeder neue Block mit dem nächst höheren glatten Vielfachen von Hundert beginnt.

wurde, hätte es schriftlich sein sollen. Also noch einmal, wenn es nicht geschrieben ist, ist es nicht wahr.

Ihr stellt fest, dass wenn sich die Dinge sehr schnell voranbewegen, ein Haufen mündlicher Befehle in die Sache hineingemischt wird, über die sich andere Leute nicht bewusst sind, und auf einmal, tja, da kann niemand in der Organisation mehr mit irgend jemandem sonst übereinstimmen, weil die mündlichen Befehle allem im Weg stehen, und es bricht einfach alles zusammen. Also braucht Ihr diese Regel, und Ihr müsst dafür sorgen, dass sie hängenbleibt.

Nun, die andere Sache ist, dass bekannt gemacht werden musste, dass Saint Hill in einem Zustand ist. Das Bekanntmachen eines Zustandes ist etwas Neues, und Ihr werdet bald merken, dass es auf den Kurs Anwendung findet. Und die Bulletins darüber sind praktisch alle geschrieben – die Policy Letters darüber sind praktisch alle geschrieben, aber ich hatte noch keine Chance, sie abzuschließen oder zu unterschreiben oder irgend so etwas. Aber wir haben dies nichtsdestoweniger schon eine kleine Zeitlang verwendet, und man kann zweifellos sagen, ein Zustand ist ein Arbeitszustand. In Bezug auf eine Organisation ist es ein Arbeitszustand.

Und merkwürdigerweise gibt es im MEST-Universum eine Reihe von Formeln, die mit diesen Arbeitszuständen verknüpft sind. Und wenn zum Beispiel England, die britische Regierung, diese kennen würde, oder wenn die Vereinigten Staaten diese kennen würden, dann würden sie in nicht sehr viele Schwierigkeiten geraten. Aber es ist nun einmal so, dass sie sie nicht kennen, und sie geraten in eine große Menge an Schwierigkeiten.

Es gibt offensichtlich bestimmte Formeln, denen man in diesem Universum folgen muss, oder man geht Appetit über Blechtasse.[32]

Ich will Euch eine Vorstellung der Notlage-Formel geben... Natürlich sind wir auf diesem Planeten mehr daran gewöhnt, in einem Zustand von Notlage zu sein, als in irgendeinem anderen Zustand zu sein. Und nichtsdestoweniger gibt es eine bestimmte Art und Weise, wie man mit einer Notlage umgeht. Und ein Notlage-Status wird schlicht und einfach und ausschließlich auf der Grundlage einer niedrigen Statistik verkündet; das heißt, dass die Statistiken nach unten gingen. Und es ist egal, welche Statistiken; wenn sie steigen sollten und sie sanken, tja, das ist eine Notlage.

Es kann nun das Gegenteil geschehen. Das Gegenteil kann geschehen. Nehmen wir einmal die Anzahl von Studenten in einer Einheit[33]. Angenommen, sie steigt, und sie steigt weiter, und sie fällt nicht. Seht Ihr? Dann werden die Studenten von dieser Einheit offensichtlich nicht in demselben Maß graduiert werden, wie sie in die Einheit aufgenommen werden, also muss es in dieser Einheit eine Verlangsamung der einen oder anderen Art geben. Dies wird also ebenfalls einen Notlage-Zustand nach sich ziehen.

---

[32] Anm.d.Übs.: s. Technische Definitionen.

[33] Anm.d.Übs.: Gemeint ist eine Einheit des Saint Hill Speziellen Unterweisungskurs, vgl. die Definition von "Units" im Modern Management Technology Defined

Es ist also die wünschenswerte Statistik, die nicht erreicht wird. Und die Statistik, die fallen sollte, steigt, oder die Statistik, die steigen sollte, fällt.

Nehmen wir nun einmal das Gesamteinkommen einer Organisation im Ganzen. Angenommen, das hat nun mit einem Abfallen zu tun. Und es ist ein beständiges Abfallen: Eine Woche, wir achten nicht darauf; zwei Wochen, wir fangen an, es zu beachten; drei Wochen, tja, und dann sollten wir dem wirklich lieber Aufmerksamkeit widmen. Versteht Ihr nicht? Und wenn dies in einer Organisation beständig so weitergeht, und man sieht abwärts, abwärts, abwärts, vier Wochen hintereinander, dann verkünden wir, dass sie in einem Zustand von Notlage sind.

Die Bekanntmachung geschieht nun mit einer SEC ED, welche eine bestimmte Anweisung ist. Anders gesagt, es ist eine schriftliche Anweisung, die aufgehängt wird. Man lässt die Leute nicht im Dunklen, was diesen Zustand von Notlage angeht. Ihr hattet das gerade, dass eine Einheit auf diesem Kurs in einen Zustand von Notlage geriet. Es gibt nun mehrere Policy Letters, die damit zu tun haben, die ich jetzt nicht speziell im Einzelnen darstellen will. Aber es gibt bestimmte Aktionen, die man unternehmen muss, wenn ein Zustand von Notlage verkündet worden ist.

Die erste dieser Aktionen besteht darin, nun, man kann sagen, zu werben – dies bezieht sich auf eine Organisation. Zu einer Einzelperson würdet Ihr eher sagen, sie solle produzieren. Das ist die erste Aktion. Ungeachtet jeder anderen Aktion, ungeachtet alles anderen, nun, dies ist die erste Sache, auf die sie ihre Aufmerksamkeit richten müssen.

Sehr oft werdet Ihr feststellen, dass in dem Augenblick, in dem die Notlage bemerkt wurde... Nun, nehmen wir mal Euch: Ihr stellt fest, dass sich Euer Geld mit großer Geschwindigkeit abwärts bewegt, und ihr bekommt nicht so viel Geld herein, wie ihr hereinbekommen solltet, und es gibt immer weniger Geld und so weiter. Gut, Ihr seid eigentlich in einem Zustand von Notlage.

Das, was man nun richtigerweise tun sollte, laut Herrn Wilson[34], einem Thetan, der von irgendwoher eingewandert ist... Also, das tat er. Er hatte den Ehrgeiz, Britannien den Rest zu geben. Und das ist Verleumdung und üble Nachrede, so dass wir dies aus dem Tonband herausschneiden werden müssen. Wie dem auch sei, er hat wirklich gesagt, dass England eine viertklassige Macht sein sollte. Und er ist dabei, sein Postulat zu verwirklichen. Ihr wusstet nicht, dass er das gesagt hat? Oh ja, Mann! Hierbei geht es um eine veröffentlichte, öffentliche Erklärung, die er abgegeben hat, unmittelbar nachdem er die Vereinigten Staaten verließ, bevor er gewählt wurde.

Jedenfalls ist er dabei, das zu verwirklichen. Doch nun, seht Ihr, stellt er fest, dass die Organisation namens Regierung in wirtschaftlicher Hinsicht in einem armseligen Zustand ist, also spart er.

---

[34] Anm.d.Übs.: Harold Wilson, 1916-1995, brit. Politiker. Vorsitzender der Labour-Partei 1963-1976, Premierminister 1964-1970 und 1974-1976. Versuchte durch Preis- und Lohnstopps sowie Wiederverstaatlichung der Eisen- und Stahlindustrie die Wirtschaft zu sanieren und die Währung zu stabilisieren; hatte keinen dauerhaften Erfolg.

Die Regierung der Vereinigten Staaten macht das die ganze Zeit. Sobald sie herausfinden, dass die Bilanz ihrer Staatskasse ihrem Schwiddawuff nicht entspricht, und die Ideen des Finanzministers, der sie gerade von der ersten Zelle der kommunistischen Partei bekommen haben – oder wo auch immer sie ihre Ideen herbekommen.

Wisst Ihr, die Regierung der Vereinigten Staaten betreibt ihre Wirtschaft heutzutage direkt auf der Grundlage von Karl Marx' "Das Kapital". Wenn Ihr das nicht glaubt, lest "Das Kapital", wenn Ihr könnt. Das hört sich nun schrecklich aufrührerisch und sehr extrem an, aber es ist zufällig eine ganz banale Aussage. Das ist sogar vom "Wall Street Journal" bemerkt worden. Die Wirtschaftsformel in "Das Kapital" lautet "Von jedem entsprechend seiner Zahlungsfähigkeit, und für jeden entsprechend seiner Bedürfnisse." Sozialismus. Das ist die Steuerformel, die in Karl Marx' "Das Kapital" enthalten ist, geschrieben ungefähr um 1879, so etwas in der Art. Versteht Ihr? Und die Regierungen auf der Welt befolgen dies heutzutage. Und diese kapitalistischen Regierungen amüsieren sich damit köstlich.

Nun gut, angenommen, dass sie, sobald sie feststellen, dass sie sich auf den Bankrott zubewegen, sparen. Angenommen, sie machen das als ihren ersten Schritt. Aaaah. Jedesmal, wenn sie sich von einer Notlage erholen, werden sie kleiner und weniger fähig sein, wenn das alles ist, was sie machen. Folgt Ihr mir? Sie haben diese eigentliche Formel für Notlage verletzt. Es *gibt* eine tatsächliche Formel für Notlage. Sie *existiert* in diesem Universum. Sie ist Teil des Webmusters des Universums selber. Und die erste Zeile ist – ihre erste Zeile lautet – die erste allgemeine, großangelegte Aktion, die man unternimmt, ist *werben*.

Man sollte wirklich besser werben. Und das bringt auf Seiten eines Individuums oder einer Fabrik die Idee mit sich, dass sie besser ihre Absichten bekannt machen sollten und so weiter.

Jetzt, nachdem man geworben hat und nachdem man das gut im Griff hat, spart man. Aber man muss das zuerst machen. Kümmert Euch nicht um Einsparungen; kümmert Euch darum zu werben.

Was genau ist Werbung? Nun, schlagt es im Wörterbuch nach. Es bedeutet, Dinge bekannt zu machen; es bedeutet, Dinge nach außen zu bringen; es bedeutet, sich selbst bekannt zu machen, seine eigenen Produkte nach außen zu bringen oder etwas in der Art.

Im Beispiel eines Künstlers sieht die Idee so aus – er stellt fest, dass seine Statistiken ruiniert sind. Er schaut eines Tages plötzlich auf, und sein Kontostand ist auf nichts abgesunken und all so etwas, und der Vermieter kampiert auf dem ersten Treppenabsatz und so weiter. Tja, er muss zuerst und vor allem werben.

Er nimmt besser diese drei Akademiegemälde her, an denen er eifrig herumgestümpert hat, und er sollte lieber die ganze Nacht hindurch aufbleiben und diese Dinger wirklich schnell zum Abschluss bringen. Er sollte all die anderen Bilder, die er schon fertiggestellt hat, einpacken; er sollte sie besser furchtbar schnell zu einer Galerie bringen. Und er sollte lieber irgendeinen Pressefritzen anrufen und sagen: "Ich habe gerade eine Ausstellung." Seht Ihr, und es spielt keine Rolle, wie viele Pfund, Schillinge oder Pence er sich borgen musste, um die Telefonanrufe zu tätigen oder die Anzeige in die Zeitung zu setzen oder um irgend etwas

Schriftliches drucken zu lassen, dass er eine Ausstellung hat. Seht Ihr, das ist egal. *Werbt*, Mann. Sorgen wir dafür, dass es dort hinkommt; sorgen wir dafür, dass es nach draußen gelangt; sorgen wir dafür, dass die Linien in Ordnung kommen, versteht Ihr? Hah!

Jetzt spart Ihr. Könnt Ihr mir folgen?

Und dann – ich gebe Euch die Formel ganz grob – und dann muss er sich darauf vorbereiten zu liefern. Tatsächlich könnte er während seiner Werbeaktion ein halbes Dutzend Gemälde verkauft haben. Gut, dann spart er, und dann malt er sie und liefert. Habt Ihr die Idee verstanden?

Es liegt also in dieser Aktion. Und wenn Ihr feststellt, dass Eure Statistik unten ist, dann müsst Ihr erst werben, und wenn Ihr Eure Werbung gut im Griff habt, dann spart Ihr besser, und dann solltet Ihr Euch wirklich lieber darauf vorbereiten zu liefern.

Und das ist das eins-zwei-drei. Wenn Ihr es umgekehrt macht, dann seid Ihr erledigt.

Es gibt hier nun einen anderen Zustand, der als Überfluss bekannt ist. Und das ist einer der gefährlichsten Zustände, die es gibt, und niemand erkennt das. Nehmen wir mal, nehmen wir irgendeinen Burschen im Südteil des Nordostteils von Unter-Chicago. Und er hat niemals mehr als 25 Cent in der Tasche gehabt. Das war so ungefähr das meiste Geld, was er jemals in der Tasche hatte. Und auf einmal gerät er in ein Würfelspiel und gewinnt zehntausend Dollar. Tja, was macht er normalerweise? Juhu! Ha!

Ich erinnere mich an einen berühmten Film, in dem Victor McLaglen spielte, in dem eine wunderschöne Version davon gezeigt wurde. Er hieß "Der Informant". Und man bezahlt ihm eine Riesensumme Geld dafür, dass er einen seiner Kameraden aus der Irisch-Republikanischen Armee anzeigt. Und er verpulvert es einfach, versteht Ihr? Es ist ein wunderbares Beispiel. Der erste Impuls, den jemand hat, wenn er so viel bekommt, besteht darin, wirklich sehr reich zu werden.

Was wird also dieser Bursche von der unteren Ostseite von der unteren Nordseite von Südchicago machen? Oh, tja, er kauft sich ein Haus, wofür er zukünftig 175 $ pro Monat abzahlen muss. Er kauft sich ein Auto, wofür er zukünftig... Er hat all diese Anzahlungen für diese Sachen, versteht Ihr? Er kauft sich eine Armbanduhr. Er stellt eine Menge Kleider zur Schau, die er nicht braucht. Und er versäumt es, irgend jemandem von denen, bei denen er Schulden hat, diese zurückzuzahlen. Und seine zehntausend Dollar sind verschwunden. Er ist jetzt mit weiteren zwanzigtausend verschuldet, und er hat nicht den Hauch einer Chance, diese zurückzuzahlen. Er hat den Zustand Überfluss verletzt. Und die Formel für den Zustand Überfluss ist ganz bestimmt auf schlimme Weise verletzt worden.

Die erste Sache nun, die man in Überfluss machen muss, ist zu sparen – auf der Stelle. Ihr habt zehntausend Mäuse bekommen. Ihr habt sie von nirgendwoher erwartet. Ihr wusstet nicht, dass es sie geben würde und so fort. Stülpt einfach schnell Euren Hut darüber und spart. Sagt: "An welchen Stellen verschwenden wir Geld?" Peng! Ihr müsst, auf der Stelle.

Und dann stellt ganz, ganz, ganz sicher, dass Ihr nichts kauft, auf dem irgendeine zukünftige Verpflichtung liegt. Kauft nichts, mit dem irgendwelche zukünftigen Verpflichtun-

gen zusammenhängen, stellt niemanden ein, der irgendwelche zukünftigen Verpflichtungen mit sich bringt, nichts davon. Seht Ihr, dass ist alles Teil davon zu sparen. Schreitet dagegen ein.

Findet jede Rechnung, die Ihr nur irgend von irgendwoher auftreiben können, jeder Penny, den Ihr irgend jemandem unter Sonne, Mond und Sternen schuldet, und zahlt sie. Jede Rechnung zu bezahlen ist Euer nächster großer, allgemeiner Schritt. Drückt in allen Richtungen alles nach unten, bis Ihr es so nahe wie möglich an Null habt, oder auf Null.

Jetzt investiert den Rest in Einrichtungen für Eure Dienstleistungen; verbessert die Möglichkeit zu liefern. Versteht Ihr, Einrichtungen für Eure Dienstleistungen.

Und Teil der Formel ist es zu entdecken, was den Zustand Überfluss verursacht hat, und es zu verstärken. Versteht Ihr? Verschiebt Eure Operation oder was Euer Leben oder Ihr macht, ein bisschen, so dass es Platz für diese Zone und diesen Bereich von Überfluss gibt.

Wenn Ihr nun diese Dinge macht und so weiter, tja, dann wird das Leben wie ein Traum erscheinen. Aber Ihr stellt fest, dass der Zustand Notlage, wenn man ihm zu Beginn durch Sparen begegnen würde, dann verhindern würde, dass man irgend etwas nach draußen bringt, um genug Geld zu beschaffen, so dass die Statistik steigt. Wenn man also in einen Zustand von Notlage geraten und sofort sparen würde, dann würde man entweder immer in diesem Zustand von Notlage verbleiben, oder, wenn man sich davon erholen würde, würde man feststellen, dass seine Organisation kleiner wäre, oder dass man selber kleiner wäre, oder einen geringeren Aktionsradius hätte, denn man hätte die Formel für den Zustand Überfluss auf den Zustand Notlage angewendet.

Und alles, was man machen muss, ist eine dieser Formeln falsch anzuwenden – in Zustand B zu sein und sagen, dass man in Zustand A sei, oder mit Zustand A weiterzumachen, wenn man sich in Zustand B bewegt hat; anders gesagt, auf der Grundlage der falschen Formel vorzugehen – und man wird die Organisation erledigen. Man wird sie erledigen.

Und ein Teil der Notlageformel ist... Diese Sachen werden in allen Einzelheiten veröffentlicht werden. Tatsächlich gehören zu einer dieser Formel ungefähr dreizehn Schritte. Es gibt bestimmte Hauptpunkte. Das sind die, über die ich rede.

Wenn man zum Beispiel nicht – man geriet in einen Zustand von Notlage, und dann hat man keine Veränderung vorgenommen – nachdem man geworben hat, hat man keinerlei Veränderung in seinem Vorgehen vorgenommen – tja, dann läuft man einfach auf den nächsten Zustand von Notlage zu, seht Ihr? Das muss also ein Teil davon sein. Man sollte besser seine Arbeitsgrundlage verändern. Man sollte besser etwas tun, um die Arbeitsgrundlage zu verändern, weil diese Arbeitsgrundlage einen in eine Notlage geführt hat, also verändert man sie sicher besser.

Aber Überfluss – Überfluss: Ihr müsst irgend etwas verdammt richtig gemacht haben, um soviel Geld hereinzubekommen. Also, Ihr solltet wirklich besser entdecken, was das ist! Das ist die Suche, auf die Ihr Euch begebt. Am Schlitz mit der richtigen Nummer begebt Ihr Euch in die Suche hinein und überprüft alles und seht alles durch. Nachdem Ihr ein paar Einrichtungen für Dienstleistungen angeschafft habt und Ihr in Reih und Glied dasteht, und der

ganze große Kessel mit dem Geld, das hereingekommen ist, geleert ist, dann solltet Ihr besser schauen – schauen – schauen – schauen – schauen – schauen. Wodurch zum Teufel wurde das verursacht? Denn vielleicht habt Ihr eine falsche Vorstellung davon, wodurch es verursacht wurde. Vielleicht war es einfach ganz und gar ein Glücksfall, oder vielleicht war es dies oder jenes.

Aber Ihr verfolgt es lieber und erforscht es und schaut es Euch an, und beobachtet es sehr sorgfältig und sagt: "Aaah, ja, ja! Das liegt daran, dass ich..." Also, im Falle des Malers, nicht wahr: "Das liegt daran, dass ich damit angefangen habe, nett zu den Ehefrauen der Herausgeber und der Maler und der Leute von den Kunstgalerien zu sein. Das war dieses Programm, auf dessen Basis ich letzten Monat ausgegangen bin – ‚Sei nett zur Gastgeberin.' Hm. Also werde ich von jetzt an immer nett zur Gastgeberin sein." Versteht Ihr? Oh, es funktioniert bombenmäßig, seht Ihr? Großartig. Von da ab, nett zur Gastgeberin, geschehen Zustände von Überfluss immer mal wieder. Könnt Ihr mir folgen? Es wird irgend so eine absonderliche Sache dieser speziellen Art sein.

Vielleicht habt Ihr geglaubt, dass es davon kam, dass die Welt auf einmal kunstbewusster war. Das hatte nichts damit zu tun, seht Ihr? Solange nicht jemand definieren kann, was Kunst ist, wird sich die Welt wahrscheinlich nicht bewusster darüber werden.

Hier ist also ein Fall, wo man unwissentlich in einen Arbeitszustand gehen könnte, ohne dem Aufmerksamkeit zu widmen, wo man so weitermachen könnte, als ob man in einem anderen Arbeitszustand wäre, und auf einmal gerät man Appetit über Blechtasse[35]; die ganze Geschichte bricht einfach zusammen, und man weiß nicht recht, was einem passiert ist. Es ist alles ein großes Geheimnis. Aber wenn man diese Arbeitsformeln kennt (von denen es übrigens fünf gibt), tja, dann ist man ganz schön gut dran.

Der niedrigste, grundlegendste davon, und der verzwickteste davon ist der Zustand Notlage. Wenn man in einem Zustand von Notlage ist, Junge, dann geht es Ruck-Zuck.

Nun gut, ein Teil des Zustandes Notlage beinhaltet diese kleine Zeile: "Sie müssen die Disziplin straffen", oder "Sie müssen Ethik straffen." Für ein Individuum bedeutet dies einfach, nun, nicht jeden Freitagabend in die Kneipe zu gehen, nicht wahr? Lasst uns die Disziplin anziehen, lasst uns Zuhause bleiben und bis in die Nacht hinein arbeiten, versteht Ihr? Lasst uns zuhause bleiben und unsere Hausaufgaben machen oder so etwas. Versteht Ihr die Idee? Disziplin gestrafft. Ein bisschen stetiger bei der Arbeit. Ein bisschen härter arbeiten. Etwas in dieser Art, seht Ihr? Nicht ganz so viel herumblödeln. Nicht so viele Fehler machen. Das würde zu dieser Aktionsweise gehören.

Und als Endergebnis, organisatorisch gesehen, wenn ein Zustand von Notlage zugewiesen wird – nehmen wir mal an, dass die Unternehmung nicht aus dieser Notlage herauskommt. Egal, was die Notlage verursacht hat, angenommen, die Unternehmung kommt einfach nicht aus der Notlage heraus, trotz der Tatsache, dass mit dem Zustand Notlage gekennzeichnet worden sind, dass sie angewiesen worden sind, die Formel zu befolgen, dass ihnen gesagt worden ist, dass sie Ruck-Zuck die Sache in Ordnung bringen sollen, und man stellt

[35] Anm.d.Übs.: Siehe Technische Definitionen.

fest, dass sie immer noch herumstümpern; die Statistik fällt und sie fällt weiter und so fort. Was macht man? Es bleibt nur noch eine Sache, die man machen kann, und das ist Disziplin, denn das Leben selbst wird das Individuum disziplinieren. Das Leben selbst wird das Individuum auf sehr grausame und wilde Weise disziplinieren.

Wenn man in einem anderen Zeitalter lebte, in einer weniger sozialistischen Phase, tja, da war das Endprodukt davon, zu verhungern. In einem Unternehmen, nun, das würde in den Konkurs gehen. Es ist eine Situation, wo alles zusammenbricht.

Und es führt gewöhnlich schließlich zu einer Ethiksituation. Der Bursche, der am Verhungern ist, wird normalerweise stehlen. Konkurse gelangen schließlich vor Konkursgerichte. Es wird zu einer Ethiksituation, ob einem das gefällt oder nicht. Die Justiz starrt einem ins Gesicht.

Die Spielregel lautet also, dass wenn ein Zustand von Notlage ignoriert wird und die Schritte nicht erfolgreich durchgeführt werden (versteht Ihr, "nicht erfolgreich durchgeführt" ist nicht dasselbe wie "nicht durchgeführt"), nun, und wenn der Zustand fortbesteht, dann wird nach einer Weile bekanntgegeben, dass der Zustand fortbesteht. Und wenn der Zustand über eine festgelegte Zeitspanne hinaus fortbesteht, gut, dann war's das. Es muss in eine Ethikangelegenheit übergehen. Denn wie könnte man diese Unternehmung sonst in Ordnung bringen? Es muss da jemand geben, der wie verrückt herumstümpert, der auf dem größten Teil der Komm-Linien sitzt, versteht Ihr? Da – man hat da irgendein Ethikproblem, das damit zu tun hat. Es gibt da jemanden, der nicht funktionieren will. Versteht Ihr? Es gibt da jemanden, der so sehr auf die Bremse tritt, dass man es hören kann – den Rauch riechen kann. Und deswegen marschiert Ihr vorwärts in eine Ethiksituation hinein.

Der Zustand "Normales Arbeiten" ist nun der zweite Zustand, und das soll einfach normales Arbeiten heißen. Es bedeutet nicht "Stabilität". Man könnte es einen Zustand von Stabilität nennen, und wahrscheinlich sollte es ein Zustand von Stabilität genannt werden, bis auf diesen einen, kleinen Faktor: Dieses Universum lässt keinen statischen Zustand zu – ich benutze hier nicht unsere Definition des Wortes "Statik" – aber es wird keine Nicht-Zunahme, Nicht-Abnahme zulassen. Man kann in diesem Universum keinen Zustand haben, in dem es keine Zunahme und keine Abnahme gibt. Das ist ein völlig stabiler Zustand; es gibt in diesem Universum von einem Ende zum anderen keine solche Sache. Es ist... es gibt nichts, was immer gleich bleibt.

Man nimmt irgendeine der härtesten Substanzen her, die es gibt, wozu merkwürdigerweise Plutonium und ein paar andere solche Elemente gehören; diese Dinge werden weniger, seht Ihr, oder sie explodieren. Man nimmt Blei. Man sagt: "Also, Blei wird eine lange Zeit da bleiben." Nun, ich möchte Euch dazu auffordern, Euch das Blei an ein paar Kirchen anzuschauen, und Ihr werdet feststellen, dass es weniger wird. So robust das Element angeblich ist, es wird immer noch weniger.

Und wenn man einen Baum oder einen Körper anschaut, nachdem er die Größe erreicht hat, die er erreichen soll und so fort, nun, dann hat er tatsächlich keinen sehr langen Zeitraum, wo er sich auf einer völlig gleichen Ebene befindet. Seht Ihr, entweder wächst und wächst und wächst er, und wenn er auf diese Ebene gelangt und so fort, dann werdet Ihr fest-

stellen, dass er in Wirklichkeit schrumpft. So dass sehr alte Leute tatsächlich in ihrer Körpergröße schrumpfen.

Versteht Ihr, ich spreche darüber nicht aus dem Gesichtspunkt heraus, ob "es richtig ist". Ich sage einfach, dass das die Art und Weise ist, wie dieses Universum gestrickt ist. Ich gebe Euch einige von den Gesetzen an, die ich geschafft habe, aus diesem Universum herauszuziehen. Und überall, wo die Übereinkünfte der Wesen, und wie sie mit Organisationen und Materialien verkettet sind und all diese Sachen – wo diese Dinge wirken, nun, da werdet Ihr feststellen, dass sie diesen universellen Gesetzen unterliegen.

Sie sind ziemlich interessant, denn sie sind stärker als... sie schlagen die Wirtschaftslehre, wie wir sie kennen, völlig aus dem Ring. Und sie stellen stattdessen eine andere Operationsgrundlage für die Wirtschaft zur Verfügung. Wir haben nicht speziell die Erwartung, irgend jemanden in diesen Dingen zu unterrichten, aber wir sind bestimmt daran interessiert, sie selber zu verwenden. Sie sind sehr wertvolle Daten.

Der Zustand von Normalem Arbeiten ist also kein Zustand der Stabilität. Und deswegen werde ich ihn nicht "Stabilität" nennen – obwohl man ihn wahrscheinlich "Stabilität" nennen sollte – weil es nicht so sein kann. Normales Arbeiten muss aus einem routinemäßigen oder allmählichen Ansteigen bestehen. Und es muss da ein regelmäßiges, routinemäßiges, allmähliches Ansteigen geben. Und wenn es kein allmähliches Ansteigen gibt, dann wird es keinen Zustand von Stabilität geben. Es kann keinen vollständig gleichbleibenden Zustand des Daseins geben, der nicht schließlich auf seine Nase fällt. In der Sekunde, wo man in diesem Universum in diesen gleichbleibenden Zustand gerät, fängt er an, sich zu verschlechtern. Ein Zustand der Stabilität würde sich also schließlich verschlechtern.

Nun, um eine Verschlechterung zu verhindern, muss man ein Ansteigen haben. Dieses Ansteigen muss nicht spektakulär sein, aber es muss vorhanden sein. Es muss da ein Bisschen von einem Ansteigen geben.

Gut, die Art und Weise, wie man ein Ansteigen aufrechterhält, wenn man sich in einem Zustand von Normalem Arbeiten befindet, ist dass man nichts verändert – man verändert keine einzige Sache. Man lässt es einfach laufen, und man ist sehr gutmütig in Bezug auf die ganze Sache. Ethik ist sehr milde. Der Faktor Rechtsprechung ist ziemlich milde und ziemlich verständig, versteht Ihr? Und es geht nichts besonders Verzweifeltes vor sich, seht Ihr? Es gibt keine besonders wilden Aktionen, die unternommen werden. Die Leute kommen... sitzen in einem alten Hemd herum oder so etwas. Gut, lasst sie in einem alten Hemd herumsitzen. Vielleicht hat das seinen Teil an der gestiegenen Statistik bewirkt. Ihr seid Euch nicht sicher, versteht Ihr? Aber wühlt nicht herum.

Was Ihr nun wirklich macht, ist auch noch das kleinste Ansteigen in einer Statistik sorgfältig zu untersuchen. Jedes Mal, wenn sich eine Statistik verbessert – lasst mich das ein bisschen genauer ausdrücken – jedes Mal, wenn sich die Statistik verbessert, dann schaut Ihr Euch das sorgfältig an und findet heraus, was sie verbessert hat, und dann macht Ihr das. Das sind die einzigen Veränderungen, die Ihr vornehmt. Und jedes Mal, wenn sich eine Statistik leicht verschlechtert, findet Ihr schnell heraus, warum, und helft dem ab. Und Ihr reitet einfach auf diesen zwei Faktoren: die Statistik, die sich verbessert; die Statistik, die sich ver-

schlechtert. Repariert die Statistik, die sich verschlechtert, und Ihr werdet unvermeidlich feststellen, dass in dem Bereich, wo eine Statistik sich verschlechtert, irgendeine Veränderung vorgenommen worden ist. Irgendeine Veränderung ist vorgenommen worden. Ihr beseitigt diese Veränderung lieber schnell. Und was... wenn Ihr eine Statistik findet, die sich verbessert, irgend so etwas, dann findet Ihr besser heraus, *wie* sie sich verbessert.

Sehr oft stellt Ihr fest, dass es vielleicht von einer Einzelperson abhängt. Vielleicht habt Ihr eine neue Person auf irgendeinem Posten oder so etwas, und sie macht sich da extrem gut, versteht Ihr? Nun, eine der Methoden, es zu verbessern, besteht darin, ihr auf die Schultern zu klopfen und sie als Beispiel hinzustellen, versteht Ihr? Gebt ihr einen kleinen Lohnzuschlag, irgend etwas in der Art, seht Ihr? Aber steigert diese Statistik.

Wir haben eine Werbesendung herausgeschickt, oder wir haben irgend etwas gemacht, oder wir haben uns an jemanden gewandt, oder wir haben vor Kurzem mit einer anderen Art von Person gesprochen, und auf einmal ist unsere Statistik ein kleines bisschen besser. Tja, wir sollten das lieber sehr sorgfältig zusammenreimen, dass wir mit dieser Art von Person gesprochen haben, und ohne das aufzugeben, was wir vorher gemacht haben, dieses andere auch machen. Versteht Ihr?

Und deswegen werdet Ihr feststellen, dass sich Eure Statistik einfach immer weiter verbessert, und die Statistiken, die sich verschlechtern, neigen zum Verschwinden. Und Ihr reitet einfach weiter dieses Pferd auf dieser Art Reitgrundlage. Es ist einfach eine sehr schöne – es ist keine faule Vorgehensweise; es ist eine sehr wachsame. Ihr haltet Eure Statistiken unter Beobachtung.

Lasst mich Euch nun ein Beispiel geben, wie ich das in Bezug auf eine Organisation meine. Natürlich haben wir die OIC-Tafeln und diese Sachen, mit denen wir Statistiken beobachten, und alles muss statistisch erfassbar sein. Das heißt, Ihr müsst eine Statistik in Bezug auf alles, überall in einer Unternehmung bekommen können. Wenn nicht, dann ist es alles auf der Grundlage von Gerüchten und Gott weiß was alles, und sehr bald werdet Ihr in Schwierigkeiten sein. Vielleicht ist Euer eigenes Leben nur deswegen in Schwierigkeiten, weil Ihr es nicht statistisch erfasst.

Zum Beispiel sieht ein Büroangestellter seinen Lohn sehr selten als Statistik an. Wenn so ein Bursche zum Beispiel die letzten zwei oder drei Jahre immer nur denselben Gehaltsscheck bekommen hat, dann ist das ein Zustand von Notlage. Könnt Ihr mir folgen? Obwohl die Statistik nicht abgenommen hat; das ist die andere Art, wie man in einen Zustand von Notlage geraten kann, denn früher oder später wird dies abnehmen; dies wird abstürzen.

Ihr habt niemals etwas so Albernes gesehen. Wir haben ein paar Organisationen, die niemals einen Anstieg und niemals ein Abfallen haben. Und natürlich, nach etwa zwei oder drei Jahren, in denen es niemals einen Anstieg und niemals ein Abfallen gab, schickte eine von ihnen neulich ein hysterisches Telegramm, dass sie ihre Miete nicht bezahlen können. Seht Ihr?

Tja. Ohne, dass irgend etwas Dramatisches passierte, sind sie in eine Notlage geraten, seht Ihr? Die Statistik ist nicht einmal sichtbar gefallen. Es lag einfach daran, dass es hier

diese Linie gab – gleich – gleich – gleich – gleich – gleich, kein Anstieg diese ganzen Jahre über. Puff. Ganz auf einmal, peng, ging sie in irgendeinen Zustand von Notlage, der sich an sie herangeschlichen hat, versteht Ihr?

Der Zustand Notlage, der sich an sie heranschleichen würde, an jemanden, der ein Gesamteinkommen hat, das hier herüber geht, liegt zufällig im Webmuster des Universums selber. Es gibt Sachen wie die Inflation; die Dinge werden weniger wert. Wenn man also dasselbe Einkommen hätte, dann könnte man davon nicht so viel kaufen. Und das wäre eigentlich eine fallende Statistik. Folgt Ihr mir? Ich meine, obwohl sie aussieht, als bliebe sie gleich, fällt sie in Wirklichkeit. Die Zivilisation rundherum wuchs, also hatte sie nicht die relative Wichtigkeit für die Zivilisation rundherum, die sie haben sollte. Seht Ihr? Also blieb die Sache in Wirklichkeit überhaupt nicht gleich. Und ganz auf einmal war sie in einer Notlage – konnte ihre Miete nicht zahlen.

Der einzelne Büroangestellte, der die letzten drei Jahre immer die Anzahl von X Dollar pro Woche angeschleppt hat und der keine Gehaltserhöhung irgendeiner Art bekommen hat – keine Gehaltserhöhung, keine Aussicht auf Gehaltserhöhung oder irgend etwas in der Art – er macht sich nicht klar, dass er einer Katastrophe ins Auge schaut. Er glaubt, dass er Sicherheit ins Auge schaut, der Idiot. Aber es ist ganz sicher so, dass wenn er über eine solche Zeitspanne keinerlei Veränderung irgendeiner Art in seiner Bezahlung erlebt hat, dass er einer persönlichen Notlage gegenübersteht, und wenn es nur daran liegt, dass die Inflation selber ihn einholen wird. Für seine Fünfundzwanzig-Cent-Münzen bekommt er nicht mehr so viele Zigaretten wie früher, also ist es eigentlich eine fallende Statistik. In der Expansion der Welt um ihn herum und der Menge, mit der er sich mitbewegt und so fort, verändern sich deren Statistiken, und seine nicht. Es gibt mehr Gestaltungsmöglichkeiten für die Freizeit, die von seinen Mitmenschen erworben werden können, aber er bekommt jetzt nicht mehr Geld, um damit die Gestaltungsmöglichkeiten für die Freizeit zu erwerben. Seht Ihr, diese winzig kleinen Faktoren werden in sein Leben eintreten, und obwohl er überhaupt nicht darauf geachtet hat, sieht er seine gleichbleibende Statistik und macht sich nicht klar, dass er in einem Zustand von Notlage ist.

Tja, wie kommt er nun aus dem Zustand Notlage heraus? Klar, wenn Ihr Mr. Wilson fragt – sparen. Oh, man behandelt es wie einen Zustand von Überfluss, was? Also schaut mal, ob ihm das klar ist oder nicht, er benimmt sich so, also ob er in einem Zustand von Überflüss wäre. Und wenn er versucht, die Sache zu verfolgen, indem er als Erstes spart, ohne zu werben, dann wird er all die Konsequenzen von Notlage erleben. Wenn man damit anfängt, eine dieser Zustandsformeln auf den falschen Zustand anzuwenden, dann wird man die Konsequenzen derjenigen, die man *anwendet*, heraufbeschwören – diejenige, in der man ist. Sie wird ignoriert. Wenn man also *wirklich* in eine Notlage geraten will, dann muss man in einer Notlage sein und die Überfluss-Formel anwenden. Wenn man in Notlage die Überflussformel anwendet – Junge, ist man dann in Notlage! Sie wird einen zerschmettern. Könnt Ihr dem folgen? Und all das ist verborgen und außer Sichtweite.

Wir sprechen jetzt nicht über etwas, das bloß ausgedacht ist oder das eine gute Idee ist. Dies ist das, was hinter der Arbeitsweise der Maschine namens physikalisches Universum lag. Wenn diese Dinge nicht aufgetreten wären – sei es bei Lebensformen oder Organisatio-

nen oder Chemikalien oder Felsen oder irgend etwas von der Art – wenn diese Aktionen nicht auf die eine oder andere Weise aufgetreten wären... wie – es ist sehr schwer zu sehen. Dennoch gibt es sie. Materie folgt diesen Formeln. Andere Dinge folgen diesen Formeln, versteht Ihr?

Sie werden natürlich ein wenig flexibler, wenn man sie auf das Leben anwendet, und es gibt ein bisschen mehr, was das Leben in Bezug darauf unternehmen kann. Einfach um... es liegt nicht da wie ein, wie ein Felsen und erodiert einfach, seht Ihr? Das Leben hat mehr Willenskraft und kann deswegen den Zustand auf ganz bestimmte Weise anwenden.

Wenn wir also hier – nehmen wir einen Zustand von Normalem Arbeiten – die Person ist in Normalem Arbeiten, wie es scheint, und dann geht die Kurve nicht mehr nach oben und liegt ganz eben da; jedermann fühlt sich sicher; sie haben alle das Gefühl, dass es alles in Ordnung ist. Anwaltssozietät Zwitscherwitz, Federhirn und Partner – es hat sie *immer* gegeben, nicht wahr, also werden sie natürlich weiterhin *immer da sein*. Und sehr zu ihrem Erstaunen werden sie vor dem Insolvenzgericht landen. Und wie zum Teufel sind sie dahin gekommen, denn ihr Einkommen hat sich nie verändert? Sie sagen: "Wie ist – wie konnte das geschehen?" Nicht wahr? "Häh?"

Das Leben ist also sehr schicksalhaft und sehr fantastisch, und das Leben ist sehr unverständlich. Tja, sie kannten die Gesetze nicht, und das war das wahre Gesetz, dem sie hätten folgen sollen. Zwitschwitz, Federhirn und Partner und so fort stand es nicht zu, seit 1832 ein völlig gleichbleibendes Einkommen zu haben. Wenn sie nichts unternahmen, um es zu verbessern, dann waren sie in einer... gingen in eine Notlage hinein. Und es wird am Ende so reagieren, als ob es in einer Notlage wäre. Und weil sie es nicht beachten, eine Notlage in Ordnung zu bringen, wird es natürlich zu einer *echten* Notlage. Und das nächste, was passiert, nun, da gibt es...

Sie wissen übrigens nie, wie es kam, dass ihnen das zustieß. Es gibt da einen der berühmtesten Stiefelmacher in ganz – in England – Peel – der neulich über Bord ging. Bei Petrus, sie haben seit undenklichen Zeiten Stiefel für königliche Hoheiten gemacht. Wahrscheinlich ließ Heinrich VIII. seine Stiefel bei Peel & Company anfertigen, seht Ihr? Fantastisch. Sie haben auf fabelhafte Weise diese Stiefel gemacht. Nun sind sie nicht mehr unter uns. Und sie haben es auf alle möglichen Dinge geschoben. Sie haben die Schuld in alle möglichen Richtungen geschoben. Das Lustige daran ist, dass sie in Bezug auf die ganze Sache so apathisch waren, dass sie sich nicht einmal darum gekümmert haben, den Namen des Unternehmens zu verkaufen. Jeder Narr hätte den Namen des Unternehmens kaufen können und einen Posten von in Boston, in Lynn in Massachusetts hergestellten Schuhen umändern und "Peel" darauf stempeln können. Und – das ist das, was mit den Stetsons[36] geschehen ist. Man kann keinen Stetson mehr bekommen, der wirklich ein Stetson ist. Dobbs oder irgend jemand hat Stetson aufgekauft, und sie stempeln einfach "Stetson" auf die Hüte.

Tja, sie waren so apathisch in Bezug auf diese ganze Sache, und es war für sie so unverständlich, dass sie plötzlich nicht mehr im Geschäft waren, versteht Ihr? So war es mit

[36] Anm.d.Übs.: Stetson: Ein Filzhut mit hohem Kopf und breiter Krempe, der nach seinem Erfinder, dem Huthersteller John B. Stetson benannt ist. Der Stetson wurde um 1840 als Cowboyhut erfunden.

ihnen. So ungefähr um 1835, allerspätestens, hätten sie anfangen sollen zu inserieren. Es wäre egal, wie viele königlichen Füße in Peel-Stiefeln steckten, seht Ihr? Dieses – königliche Hoheiten und so fort. Wahrscheinlich sind sie niemals auf die Idee gekommen, jemandem fünftausend Pfund oder so etwas zu geben, damit er den Firmennamen in weißen Buchstaben auf seinen Stiefel getragen hätte, versteht Ihr? Ich meine – egal wie unausgegoren es war, sie haben sich überhaupt keine Gedanken gemacht. Seht Ihr?

Und das ist die Art und Weise, wie Zivilisationen in Stücke gehen. Zivilisationen kennen diese Formeln im Allgemeinen nicht, und sie machen pfffft! "Nun, es hat immer ein Römisches Reich gegeben. Es wird immer ein Römisches Reich geben." Tatsächlich geriet das Römische Reich in Überfluss, versuchte, dies wie Normales Arbeiten zu behandeln, und verschwand aus dem Gesichtskreis der Menschheit. Der Überfluss, in den sie hineingerieten, wurde von Julius Caesar bewirkt. Er dehnte die Grenzen des Imperiums in fantastischer Weise aus, plötzlich und unmittelbar. Er verletzte auch das Verfahren des Römischen Reiches für Normales Arbeiten, was in der Pax Romana[37] bestand: Straßen bauen, sie offen halten und überall Frieden halten, und mit jedermann Handel treiben und niemanden beherrschen – zum Teufel mit ihnen. Und auf diese Weise agierte das Römische Reich, und es kam damit gut zurecht. Sie hatten es seit, oh, seit einer langen Zeit so gehandhabt.

Und ganz auf einmal kommt dieser Vogel daher, und er bekommt die Idee eines Eroberungszuges. Er hat eine Generalprobe für Hitler oder so jemanden aufgeführt. Und er bekommt diese Idee, dass was es zu tun gilt, darin besteht, die Grenzen auszudehnen und reich zu werden und jedermann reich zu machen, und jedermann *plötzlich* reich zu machen, ohne irgendeine zugrundeliegende Struktur oder irgend so etwas. Und so, meine Güte, kassierte er dieses Gebiet, jenes Gebiet und das Gebiet dort drüben ein – und genau dieses Gebiet hier wurde von diesem Spinner überaus stark in Mitleidenschaft gezogen.

Das war übrigens typisch, ich habe Euch doch neulich darüber erzählt, wie Leuten gefolgt wird, die keinen gesunden Menschenverstand haben. Da gab es diesen epileptischen Homosexuellen. Herr im Himmel. Großartig. Wie zum Teufel es kommen konnte, dass irgend jemand auf ihn hört, das weiß ich nicht. Aber Ihr seid Euch wahrscheinlich nicht der Tatsache bewusst, dass die wichtigsten Schlachten um die Herrschaft über die Britischen Inseln bloß ein paar Meilen weg von Saint Hill ausgefochten wurden, drüben im Ashdown-Wald. Sie fanden gerade hinter dem Hügel dort drüben statt.

Gut, dieser Spinner tat solche Dinge wie die Britischen Inseln einzunehmen, die über Jahre und Jahre hinweg – Jahrzehnte – Römische Töpferwaren und Römische Stoffe und Römische Münzen bezogen hatten; und der alte Phönikische Schifffahrtsweg für Zinn und so fort reicht bis in den Süden hier. Sie hatten Handelsbeziehungen, seht Ihr? Und dieser Kanal hier drüben, wenn man sich mal nicht zu schwer fühlte, konnte man drüberspringen. Und das Zeug war immer von Europa hergekommen. Und die Britischen Inseln hier waren in sehr enger Kommunikation mit dem, in Anführungszeichen, "Römischen Reich". Sie waren... die

[37] Anm.d.Übs.: Pax Romana, lat. für "Römischer Friede": die durch Rechtsnormen und eine ethische Grundhaltung gesicherte Friedensordnung des Römischen Reichs, besonders im 1. Jahrhundert n.Chr.

Zivilisation war sehr schön, und sie waren ganz bezaubert von dieser neuen Zivilisation (ihnen erschien sie neu).

Und sie hatten zum Beispiel eine ältere Zivilisation, die sie betrieben, von der man Überreste in Irland fand. Nun, die war hier drüben ziemlich stark, und sie hatte Streitwagen aus Korbgeflecht und solche Sachen. Und diese neue Zivilisation sah in ihren Augen gut aus. Diese Töpferware sah gut aus, und diese Togas, die sahen wirklich gut aus und so fort. Und tatsächlich hätten sie sich am Strand in einer Reihe aufgestellt, so etwa wie es Leute in einer Gruppe manchmal mit Scientologen machen, wisst Ihr? Sie wollen alles darüber wissen, nicht wahr? Was hat es mit all dem auf sich? Nicht wahr? Und so weiter. Und wenn kein Unterdrücker anwesend ist, tja, dann halten sie Euch stundenlang am Reden.

Die Briten hätten sich hier unten am Strand aufgestellt, wenn sie gehört hätten, dass die Römer herüberkommen, um ihnen zu zeigen, wie man mit ein paar Dingen zurechtkommt, versteht Ihr? Sie hätten gesagt: "Hurra!", nicht wahr, "Hallo, wie geht's euch?", nicht wahr. "Mensch", nicht wahr, "wir haben lange auf euch gewartet. Ich kann ein bisschen Latein. Hört mal", nicht wahr? "Pax vobiscum[38]", wisst Ihr?

Aber nein, dieser Spinner Caesar, er beschafft sich ein paar kleine Körbe oder so etwas, die sie Schiffe nennen, und segelt hier herüber. Und er landet auf dem Strand in feindseliger Schlachtordnung, und er muss jemanden finden, gegen die er kämpfen kann. Und er findet ein paar Leute, gegen die er kämpfen kann. Und natürlich kämpfen sie gegen ihn, weil das ganz bestimmt wie eine Invasion aussah. Er selber hatte einen Riesenspaß, und dann, einige Jahrhunderte lang, tja, da stolperte dieses Land vor sich hin und versuchte, sich in die Politik des Römischen Reiches einzumischen, und außerhalb des Römischen Reiches, aber innerhalb des Römischen Reiches, und hin und wieder lenkte es das Römische Reich. Oh, wilde Sache.

Überfluss. Ganz plötzlich bekam er diese ungeheure Menge an Territorium, ungeheure Mengen an Völkern. Machte es alles verkehrt. Lieferte nicht wirklich. Er gab ihnen Sklaverei, nicht die römische Zivilisation. Sie haben es nicht entsprechend der Formel für Überfluss behandelt. Sie haben einfach den Wohlstand aus dem Reich mit dieser sogenannten Eroberung neuer Reichtümer vergeudet, und das war das Ende des Römischen Reichs. Und danach...

Bestimmte andere politische Faktoren existierten auf der Welt. Die Chinesen haben übrigens so um das Jahr Eins herum die Russen vermöbelt. Das ist nicht sehr bekannt, aber... die Russen haben das nicht bekannt gemacht. Sie haben mehr darüber geredet, das Fernsehen erfunden zu haben, als sie über diese spezielle Sache geredet haben. Aber die Chinesen haben sie vermöbelt, und haben sie fertiggemacht, bis fast nichts mehr von ihnen übrig war. Und sie zogen sich zurück – die Russen – und sie räumten tatsächlich ganz Sibirien und evakuierten es. Und die Chinesen trieben sie geradewegs bis zu dem, was heute der Ural ist, und so fort. Junge, sie liefen, und sie liefen schnell, versteht Ihr? Sie hatten Angst. Und sie waren sogar ausreichend mächtig... China war auf dem Höhepunkt seiner zivilisatorischen Macht, seht Ihr? Etwa um – das war die *wahre* Sache, die im Jahre Null geschah. Es war nicht Christus, es war dieser Umsturz.

[38] Anm.d.Übs.: lateinisch für "Friede sei mit Euch".

Und die Chinesen kamen, und das russische Volk ging, und sie stießen in dieses Gebiet von Polen vor. Und sie stießen immer wieder in dieses Gebiet vor. Und sie besiegten all diese Völker, die in dem Gebiet von Polen und Mitteleuropa waren und so weiter, und die eigentlich auf dieser Seite des Urals gewesen waren, und diese Leute wurden einfach von jenen neuen Leuten aus ihrer Heimat vertrieben, welche von den Chinesen verjagt, besiegt worden waren.

Und diese Leute wanderten dann gegen Süden, und sie wanderten in Wellen immer weiter und kämpften und so fort. Und eigentlich waren das Flüchtlingsströme, und sie überquerten immer wieder die Donau und so fort. Und der Römer, er wusste nicht was da vor sich ging. Wenn er schlau gewesen wäre, dann hätte er dies als einen neuen Überfluss der einen oder anderen Art behandelt, er hätte diese Leute nicht bekämpft. Ehrlich, ihnen stand der Sinn nicht nach Krieg. Sie waren besiegt – sie waren von den Völkern besiegt worden, die von den Chinesen besiegt worden waren, versteht Ihr?

Oh, sie hatten keinerlei Haushaltswaren oder Brot oder irgendeine andere verflixte Sache, sie kamen in Strömen. Und dann wollten sie sich irgendwo in den Germanischen Wäldern organisieren, oder irgendwo tief in Frankreich, und sie wollten sich zu einem Bereich formieren, der versuchte, irgendeinen Ausweg zu finden. Und das Römische Reich versperrte ihnen den Rückzug vor diesen Russen, die sie verjagt hatten. Und das ist eigentlich, so wie es scheint, die wirkliche Grundlage der – oh, solcher Sachen wie der Vandalen und andere Momente der Auslöschung in der Römischen Geschichte. Diese Vögel wurden einfach in das Reich hineingetrieben. Und sie erlebten alle möglichen wilden Abenteuer und so fort. Aber sie löschten es aus.

Aber der Römer, zu der Zeit – er konnte sich nichts entgegenstellen. Er hätte mit diesen Leuten wahrscheinlich auf politische Weise fertig werden können, wenn er immer noch auf seiner alten Grundlage der Pax Romana agiert hätte. Er hätte dann immer noch versucht, Frieden aufrechtzuerhalten und die Straßen offen zu halten. Er hätte gesagt: "Ja, also, es gibt da eine Menge Land dort drüben, wo niemand lebt. Warum zieht ihr Leute nicht dorthin?", nicht wahr? So etwas in der Art. Anstatt dessen musste er dieses Schwindel-Reich unter Kontrolle halten, das Julius Caesar zusammengebaut hatte und das ihm Grenzen verschafft hatte. Bis zu dieser Zeit hätte er die ganze Welt besessen, ohne dass er irgendwelche Schilder hätte aufstellen müssen, versteht Ihr?

Julius Caesar zog aus und verschaffte ihnen Überfluss, indem er ein paar Schilder aufstellte, auf denen stand: "Dies ist römisches Territorium". Und so konnten sie mit diesen Barbareninvasionen nicht fertig werden, und sie sind nicht länger unter uns. Ich weiß nicht, ob Euch das kürzlich aufgefallen ist, aber mir ist im letzten Krieg aufgefallen, dass niemand sich je große Sorgen gemacht hat, wenn ihm italienische Truppen gegenüberstanden. Hat ihnen das Rückgrat gebrochen.

Also, diese verschiedenen Zustände... und da, historisch gesehen, gab es einen Zustand von ungeheuerem Überfluss, der anfing und dann Appetit über Blechtasse endete.

Außerdem haben es die Russen auf ihrem Rückzug nicht richtig gemacht, denn sie gerieten in eine Notlage, aber sie warben nicht. Seht Ihr? Sie befolgten keinerlei Formel. Tja,

man müsste sich ausdenken, was sie hätten tun müssen, versteht Ihr? Sie hätten mit etwas werben müssen: "Wir sind für Euch Chinesen nützlich", versteht Ihr? Oder "Völker des Balkans, wir kommen in Frieden", nicht wahr, oder irgend so etwas. Sie... alles was sie taten, war einfach besiegt von dannen zu ziehen und jedermanns Kopf abzuschlagen, auf den sie stießen, versteht Ihr? Oh-oh. Sie wussten nicht viel über Formeln.

Aber Ihr könnt Euch selber in einen der bemerkenswertesten Appetit-über-Blechtasse-Zustände bringen, in den Ihr jemals in Eurem Leben geraten seid: Wendet einfach die falsche Formel auf Euer persönliches Dasein an. Dies findet nicht bloß Anwendung auf große Organisationen, große Zivilisationen – es findet Anwendung auf die Einzelperson. Man gelangt in einen dieser Zustände, man befindet sich in ihm, ohne es zu wissen. Man muss in dem einen oder dem anderen Zustand befinden, versteht Ihr? Es gibt nicht noch irgend einen ... es gibt nicht so etwas wie einen Nicht-Zustand. Und Ihr befindet Euch in dem einen oder dem anderen davon.

Und das Komische daran ist, dass ein Zustand von Notlage – nicht wahr, ein Zustand von Notlage, der andauert, ist immer noch ein Zustand von Notlage, nur dass er schlimmer ist. Und wenn man sich von diesem Zustand von Notlage nicht mit Hilfe einer abgeschlossenen Notlage-Formel erholt, dann wird er *schlimmer*. Und dann – dieser Zustand setzt sich fort und so weiter; er wird schlimmer! Es gibt keinen Zustand von "Notlage vorbei, weil alles tot ist." Das ist in diesem Universum eines der schrecklich anzuschauenden Dinge: nichts endet.

Ihr könntet wahrscheinlich irgendeinen PC hernehmen und das letzte Stückchen von irgendeinem Duell zu fassen bekommen, das er an irgendeinem unvorstellbaren Zeitpunkt in der Vergangenheit hatte, und Ihr könntet feststellen, dass dieses Duell zu einem gewissen Ausmaß immer noch andauert. Es ist ziemlich interessant. Er hat niemals wirklich aufgegeben, versteht Ihr? Das völlige Beharrungsvermögen des Universums ist eine seiner erstaunlichsten Eigenschaften. Es *wird* andauern. Überleben von allem und jedem ist der Gott und die Parole, nach der es funktioniert.

Also was ist mit diesem Burschen? Er ist in einem Zustand von Notlage – und er wird... er war immer ein Bankdirektor, und er wird ein Schalterbeamter. In Ordnung, er ist immer noch in einem Zustand von Notlage, und er repariert das als Schalterbeamter nicht, also wird er ein Penner in der Gosse. Tja, er ist immer noch in einem Zustand von Notlage, und er repariert das nicht, also wird er ein erfolgloser Penner in der Gosse. Und dann geht es mit ihm abwärts bis zu einem Punkt, wo er noch nicht einmal einen Körper auflesen kann oder in irgendeiner Art eine Funktion ausüben kann, also ist er *immer noch* in einem Zustand von Notlage. Zu keinem Zeitpunkt während dieser Entwicklung zieht er sich aus diesem Zustand von Notlage heraus. Er versucht immer noch, es als den falschen Zustand zu handhaben oder irgend so etwas.

Ihr wollt wissen, was die sich verjüngende Spirale ist: Sie besteht wirklich einfach darin, die falsche Formel auf eine existierende Situation anzuwenden. Und das wird Euch jedes Mal eine sich verjüngende Spirale verschaffen. Und am aller einfachsten gerät man natürlich in eine Notlage, denn wenn die anderen nicht repariert werden oder man mit ihnen

nicht richtig umgeht, tja, dann tritt eine Notlage ein. Das ist der Grund, warum wir viel mehr über Notlage wissen als über die anderen Stadien.

Es gibt nun einen Zustand von Machtwechsel... Ich kann Euch ebenso gut die anderen zwei Zustände nennen. Es gibt... der erste ist der Zustand Notlage. Der nächste ist der Zustand von Normalem Arbeiten, in Klammern (Stabilität) – aber lasst Euch nicht von dem Wort in die Irre führen und glaubt, es bedeute gleichbleibend. Der nächste ist ein Zustand von Überfluss. Und der nächste ist ein Zustand von Machtwechsel.

Und der Zustand von Machtwechsel ist , wenn man, sagen wir mal, ein Unternehmen hat, das gut läuft, aber der Geschäftsführer ist von irgendeinem anderen Unternehmen abgeworben worden, weil er so erfolgreich war. Dies ist nun einer der am falschesten gehandhabten Zustände, von denen man jemals gehört hat. Nicht wahr, Ihr kennt diesen Gemeinplatz, "Neue Besen kehren gut"? Nun, er kehrt nicht nur gut, Mann, er kehrt einfach alles aus!

Man hat immer diesen Zustand, wo Herr Schleich jetzt drüben in der Bankzentrale arbeitet, und er hat die Filialbank verlassen, wo er so erfolgreich war. Und seine Stelle wird von Willi Schmittchen übernommen. Und Willi Schmittchen tritt diese kleine, lokale Position in der Filiale an, und der neue Besen kehrt gut. Er verletzt fast immer die Formel. Es scheint fast in sein Wesen eingearbeitet zu sein, damit aufzuhören. Und es ist bloß Unwissen, versteht Ihr? Tja, er nimmt Veränderungen vor.

Seht mal, die kleine Bank muss gut gelaufen sein, wenn ihr Boss in der Lage war, sie zu verlassen, um der Manager einer größeren Bank zu werden. Muss ganz gut gelaufen sein, hm? Tja, wenn diese kleine Bank gut gelaufen ist und wenn sie in einem Zustand von Normalem Arbeiten war – was normalerweise der Fall wäre, wenn irgend jemand daraus befördert worden ist – dieser neue Vogel kommt an: Tatsächlich ist das Leben ein Gedicht, wenn er die Zustandsformel befolgt, und an dieser Stelle – das ist ganz einfach! Man *verändert einfach nichts.* Machtwechsel: Man verändert nichts. Bloß weil die Macht gewechselt hat verändert man nichts.

Nun schaut, dies findet auf die Einzelperson auf der Grundlage Anwendung, dass der neue Direktor dieser kleinen Bezirksbank – der *neue* Direktor der kleinen Bezirksbank - vorher der Hauptkassierer war. Nun, er hat einen Machtwechsel erlebt, seht Ihr? Er ist vom Hauptkassierer zum Direktor der kleinen örtlichen Bank aufgestiegen. Tja, was machen sie normalerweise? Was macht ein Wog normalerweise, wenn er in diese Situation gerät? Tja, Ihr kennt das gut, die Frau muss ein größeres Haus haben, und sie müssen ein besseres Auto haben, oder? Das ist offensichtlich. Er muss seiner Rolle gerecht werden, oder? Er muss mehr... bessere Kleidung haben, um dem zu entsprechen. Offensichtlich.

Er muss – er braucht eine bessere Fassade, nicht wahr? Und sie müssen mehr gesellschaftliche Anlässe veranstalten und mehr gesellschaftliche Kontakte knüpfen, nicht wahr, wodurch es für jedermann schwieriger wird, seine Arbeit zu erledigen, versteht Ihr? Und es läuft auch eine nette Rechnung für Ausgaben für Unterhaltung auf und all das. Aber wenn es nur das wäre, dann wäre es bloß das Individuum, das sie verletzt. Er legt los und verletzt die Formel für die örtliche Bank.

Nun, es hat ihn immer gestört, das er "Guten Morgen, Herr Direktor" oder so etwas sagen musste, wenn der Direktor hereinkam, seht Ihr? Das hat ihn immer gestört, und es fällt ihm nichts besseres ein als die Verfahrensweise zu ändern. Wenn er also hereinkommt, dann lässt er seinen neuen Hauptkassierer also nicht "Guten Morgen, Herr Direktor" sagen, versteht Ihr? Er beschließt, dass es besser wäre, wenn er den größten Teil des täglichen Papieranfalls im Büro vorfindet. Also soll der Hauptkassierer mit dem größten Teil des täglichen Papieranfalls im Büro sein. Nun, er hat dann nicht einmal eine Gelegenheit, auch nur seinen Hut abzunehmen. Er stößt mit all diesen Papieren zusammen, versteht Ihr? Und er bekommt all das Geschnatter der Bank vorgesetzt, bevor er auch nur Atem holen kann.

Das lässt ihn also ein bisschen reizbar werden, also fängt er an, zu den Leuten in seiner unmittelbaren Umgebung gemein zu sein und verdirbt die Moral, seht Ihr? Also machen die Leute ein paar mehr Fehler beim Zusammenrechnen der Zahlen, als sie normalerweise gemacht hätten. Und dann gibt es da diese neue Regel über die Teepause. Er hat beschlossen, dass er die Teepause besser von lafflaff bis blalaff legt, seht Ihr, und dies ist eine große Veränderung. Und dann gibt es noch eine Veränderung und es gibt noch eine Veränderung und es gibt noch eine Veränderung und es gibt noch eine Veränderung. Der neue Besen ist eifrig damit beschäftigt, alles an der Bank, was an ihr Bank ist, auszukehren. Und ehe man es sich versieht, gibt es da keine Bank mehr. Seht Ihr, ihre Statistiken machen pffft!

Man muss sich also fragen, was ist der Grund dafür, dass als man Willi Schmittchen zum Leiter der ganzen Kette gemacht hat, es so unendlich schwierig ist, ihn in der lokalen Zweigstelle zu ersetzen? Tja, es liegt nicht daran, dass die Typen, die seine Stelle einnehmen, dumm oder dazu unfähig sind, diese Arbeit zu machen oder irgend so etwas. Es liegt einfach daran, dass sie diese Formel nicht kennen.

Was für ein Gedicht ist es, ein Paar erfolgreicher Stiefel zu erben. Das ist wirklich ein Gedicht. Es ist nichts dabei. Steigt einfach in die Stiefel und macht Euch keine Mühe, loszumarschieren. Und dies wird von Leuten irgendwie als tadelnswert erachtet, seht Ihr? Man erwartet von Euch, einen neuen Weg einzuschlagen. Man erwartet von Euch, Eure eigene Persönlichkeit ins Spiel... Was für ein Mist! Zieht die Stiefel an, aber lauft nicht los, Mann.

Ihr sitzt einfach eine Weile lang herum. Sitzt einfach herum. Und Leute wollen, dass Ihr etwas unterschreibt – nicht wahr, Ihr werdet auf der Stelle all das bekommen, all die Druckstellen in der Organisation werden sofort auf Euren Tisch kommen, und – der Bursche, der vor Euch da war, hatte mit all diese Druckstellen zu tun. Aber er muss ihnen erfolgreich widerstanden haben, denn sie – sie existieren immer noch. Seht Ihr das? Seht Ihr? Wenn also irgend jemand etwas unterschrieben haben will, das Euer Vorgänger nicht unterschrieben hat, unterschreibt Ihr es nicht. Es ist einfach, diese Regel zu befolgen, oder? Dies ist absolut die faulste Position, die jemals jemand einnehmen könnte. Und das ist die einzige Art und Weise, wie man sie einnehmen kann – mit völliger Faulheit. *Macht nichts!*

Haltet Eure Augen offen, lernt das Geschäft kennen und, je nachdem, wie groß die Organisation ist, versteht Ihr nach einer bestimmten Zeit, wie sie läuft, und führt es als Zustand Normalen Arbeitens fort. Wenn sie nicht in irgend etwas anderem als einem Zustand von Normalem Arbeiten ist, dann wendet Ihr einfach den Zustand von Normalem Arbeiten

darauf an. Geht herum und – abgesehen von der kleinen Routine, die zu tun ist, geht Ihr herum und schnüffelt herum und findet heraus, was es in dieser Woche ein bisschen verbessert hat, nicht wahr, und verstärkt das. Und was es ein bisschen verschlechtert hat, und Ihr entfernt das, was es verschlechtert hat, nicht wahr, und schnüffelt einfach herum. Zu diesem Zeitpunkt seid Ihr so, seid Ihr so vertraut mit der Unternehmung, Ihr kennt jedermann mit Vor- und Nachnamen, und Ihr wisst dies und jenes, und Ihr wisst, wo sich die ganzen Unterlagen befinden, und Ihr kennt alle Lieblingsausflüchte, und Ihr habt all diese Dinge passieren sehen, nicht wahr? Und ehrlich, mit der Unternehmung wird es einfach weiter aufwärts gehen. Sie wird sehr erfolgreich vorankommen.

Denn normalerweise gibt es nur zwei Arten von Neubesetzungen, nur zwei Umstände – nicht Zustände – aber es gibt nur zwei Umstände, die eine Neubesetzung erforderlich machen: den sehr erfolgreichen oder den sehr erfolglosen. Der Bereich war wahrscheinlich nicht in einem Zustand von Überfluss. Er war wahrscheinlich für lange Zeit in einem Zustand von sehr stetigem Normalem Arbeiten, der schließlich zum fünften wurde – dem fünften, nämlich Macht. Und der fünfte Zustand – wenn es nicht irgendeinen anderen Zustand gibt, den ich dabei übersehen habe, ist Macht – der Zustand Macht.

Dieser Bursche nun, der diese Bank leitete, arbeitet in Zuständen Normalen Arbeitens, wurde mit all ihren Notlagen fertig, die Sache geriet in all den Überfluss-Zuständen nicht auf die falsche Schiene und so fort. Und schließlich kam er in eine Position, wo er selber in den Augen seiner Vorgesetzten eine Machtposition einnahm.

Seht Ihr? Er muss ein ganz schöner Kerl sein. Er muss die Aktivitäten seiner Organisation in alle Richtungen ausgeweitet haben, und er operiert in einer Position, von der aus zum Beispiel, Macht ... also jemand fragt ihn nach seinem Standpunkt oder seiner Meinung oder irgend etwas, und er sagt soundso und soundso. Und seine Machtposition ist einfach derart, dass sie sagen: "Oh ja, gut, dann ist es einfach so?" Sogar seine Vorgesetzten, versteht Ihr?

Anders ausgedrückt, die Unternehmung lief so gut und so fort, dass er sich schließlich in einer Machtposition befand. Und folglich besteht der Grund dafür, dass er befördert wird, natürlich darin, dass er über den Bereich hinausgewachsen ist, der dieser Macht entspricht, also befördern sie ihn in eine höhere Machtposition. Ziemlich elementar, so sieht es tatsächlich aus. Er würde sowieso unvermeidlich in eine höhere Machtposition aufsteigen.

Und wenn er das tut, dann würde er natürlich eine Unternehmung zurücklassen, die in einer Machtposition wäre. Das wäre üblicherweise ihr tatsächlicher Zustand. Wenn der Bursche ehrenwerterweise befördert worden ist, dann muss die Organisation, die er hinterlässt, in einem Machtzustand sein.

Wenn die Organisation in einem Zustand von Notlage ist, ja, dann weiß Gott, was Ihr dann macht. Der Bursche, der in die Stiefel von jemandem steigt, der in Ungnade gegangen ist... sehr oft gibt es zwei oder drei Neubesetzungen hintereinander, bevor sie es schließlich hinstellen und es stabilisieren. Denn jeder von diesen Typen wird – also, sie versuchen, so zu agieren... vielleicht hatten sie in ihrer letzten Stelle einen Zustand von Normalem Arbeiten geerbt, versteht Ihr? Und sie haben festgestellt, dass sie nichts machen mussten, und alles kam am Ende gut heraus. Und jetzt ist die nächste, die sie erben, in einem Zustand von Notlage.

Ihre Statistiken sind zum Teufel gegangen, weswegen der Boss gefeuert wurde. Also beschließen sie, nichts zu tun, versteht Ihr? O-oh. Nein, nein, nein, nein, nein. Alles, was er tun muss, wenn er etwas in Notlage vererbt bekommt, ist nichts Besonderes – er muss einfach die Formel für den Zustand Notlage darauf anwenden, und die besagt, *sofort zu werben*!

"Oh, Statistiken unten? Na gut, schauen wir mal, was produzieren wir hier so normalerweise? Wir produzieren Eier. In Ordnung. Eier. Gut. Wen setzen wir für unsere Werbung ein? Haben wir irgendwo einen Werbemanager oder einen Buchhalter? Oder haben – gibt es irgendeine Firma, die die Werbung für uns macht?"

Sie sagen: "Also, Schmidtchen & Co ist seit hundert Jahren immer unsere Werbeagentur gewesen."

"Oh, Moment mal. Diese Organisation ist trotz dieser Agentur in Notlage. Gut, wir werden eine neue finden. Aber in der Zwischenzeit können sie diese Kampagne starten, und ich werde außerdem jemand anderen eine Kampagne starten lassen."

"Schmittchen & Co, startet die Standard-Kampagne. Diese – diejenige, die als letzte eine Menge Eierverkäufe bewirkt hat. Also, wiederholen Sie die ganze Kampagne."

Aber der Bursche sagt: "Oh, Sie meinen, Sie wollen die Mädchen mit den Schleifen auf dem..."

"Es ist mir egal, ob sie Schleifen im Haar hatten oder nicht. Wiederholen Sie einfach die Kampagne! Das war das letzte Mal, dass wir Erfolg hatten. Also bringen Sie sie schnell heraus. Können Sie – können Sie die herausbringen? Egal wann – innerhalb der nächsten... also, ich werde Ihnen viel Zeit geben; Sie haben Zeit bis gestern."

"Oh", sagt der Bursche, "aber Sie haben Ihr Saldo bei uns nicht ausgeglichen", und so weiter.

"Tja, wir – ich – das ist, das ist etwas anderes. Ich habe damit nichts zu tun und Sie auch nicht. Die einzige Chance, dass dieser Saldo jemals ausgeglichen wird, Junge, liegt darin, diese Werbekampagne *blitzartig* zu starten und so fort. Und wenn Sie diese Werbekampagne nicht *blitzartig* starten, tja, dann verlieren Sie unseren Saldo, und Sie werden auch Ihre Rechnung verlieren. Also treffen Sie Ihre Entscheidung."

Sie sagen: "Er spricht die Wahrheit."

Also bringen sie eine Werbung heraus, versteht Ihr? Und in der Zwischenzeit kommt er an eine andere Agentur, die diese Agentur ersetzen wird, und er sagt: "Bringt eine Eierkampagne heraus. Auf der Stelle. Verkauft mengenweise Eier."

Und der Bursche sagt: "Wir hatten immer schon eine Idee für eine Kampagne zum Verkauf von Eiern. Wir haben da eine Radiowerbung, und dieses Hähnchen kommt herein und zwinkert, verstehen Sie?"

Und Ihr sagt: "Aber wie zwinkert er im Radio?"

"Also", sagen sie, "also, wir haben das ausgearbeitet."

"Also gut. Bringt das ganze Programm. Das ist recht so. Das ist es. Fein, fein."

Und der Vorstand, ein Haufen alter Nörgler oder so etwas, sitzt da herum und sagt: "Aber wie wollen Sie das alles bezahlen?"

"Bezahlen?"

Seht Ihr, sie versuchen da, die Notlageformel in die Überflussformel einzubetten, und so fort

"Ja, gut. Wir werden... ich werde Ihnen ein vollständiges Memorandum darüber liefern. Ich werde Ihnen bis nächsten Montag ein Memorandum darüber liefern. Jawohl, mein Herr! Ja, wir werden Ihnen ein vollständiges Memorandum über die ganze Sache liefern." ("Gabi, kopier bitte etwas aus einem Ökonomie-Lehrbuch oder so etwas, ja?") "In Ordnung, sehr gut. Jetzt..." Seht Ihr, er handhabt auch das mit Werbung. Er wird ihnen etwas geben, versteht Ihr?

Und dann, nachdem er diese Agentur hier die letzte erfolgreiche Kampagne durchführen hat lassen, hat er eine neue Agentur, die an ihre Stelle treten wird, wenn die neue Agentur erfolgreich ist – wenn er all diese Werbung hat nach draußen bringen lassen, dann setzt er sich an seinen Schreibtisch und arbeitet die ganze Nacht, jede Nacht, und er bringt *die* Werbung heraus, die die ganze Sache retten wird. Versteht Ihr die Idee? Auf *allen* Linien und egal, *was auch immer* es kostet. Und dann stellt er *sicher*, dass es geschieht. Und ehe man es sich versieht, wird die Kurve dieser Organisation anfangen, aufwärts zu gehen.

Elementar. Manchmal braucht es länger. Manchmal geht es schneller. Manchmal hält man eine lange Zeit die Luft an: Die Werbezeit ist einfach Woche um Woche um Woche. "Oh mein Gott, diese letzte Werbung hat nicht eingeschlagen. Lasst uns hier etwas Neues bekommen. Lasst uns etwas in Gang setzen." Nicht wahr? Haltet es am Laufen, bis Ihr ganz plötzlich seht, wie sich die Statistik zu erholen beginnt, und dann spart.

Und dann sagt einfach: "In Ordnung, keine Einkaufsaufträge. Nichts. Niemand kann irgend etwas haben. Nein, ich werde nicht – ich kann keine Rechnungen bezahlen. Tut mir furchtbar leid. Niemand kann irgendwelche Rechnungen bezahlen. Ich meine – nein, wir können nichts kaufen. Sie sagen, dass morgen das Wasser abgestellt werden wird; gut, ich weiß nicht, wie wir baden werden können." Schneidet es auf der Stelle ab.

Und dann sagt Ihr: "Wie zum... wo zum Teufel..." Bis zu diesem Punkt haben wir nicht einmal darüber nachgedacht: "Also, woher bekommen wir ein paar Eier?" Entsetzlicherweise ist das die einzig *mögliche* Art, wie man es machen kann. Wenn Ihr es umgekehrt bearbeitet und Euch Sorgen darum macht, Eier zu bekommen, bevor Ihr irgendwelche Eier verkauft, dann werdet Ihr in diesem Universum eine Bruchlandung erleben, bevor Ihr eine Chance habt, versteht Ihr? Also habt Ihr jetzt einen neuen, fantastischen und wilden Zustand, in den Ihr Euch jetzt hineinbegeben müsst.

"Wo werden wir die Eier herbekommen?"

"Also, ich dachte, du wüsstest es, Hans."

"Nein, ich wusste es nicht."

Große Besprechung mit den Untergebenen: "Gibt es da irgendwelche Eier?"

Jemand sagt: "Tja, es gibt irische Eier. Bisher hat niemand jemals welche hier verkauft."

"Ach ja? Irische Eier. Hmm! Ich dachte, wir hätten mengenweise Eier."

"Oh, nein, nein, nein, nein. Sie – Sie haben vergessen, dass das, was die Notlage verursacht hat und so weiter, lag daran, dass die Beißerei unter den Hennen ausgebrochen ist, und sie sind alle gestorben."

"Oh, tatsächlich?"

Aber seht Ihr, jetzt ist eine wirklich wilde, schnelle Arbeitsweise gefragt, mit deren Hilfe Ihr einen Vorrat bekommt. Und wenn Ihr sehr, sehr schlau seid, tja, dann könnt Ihr die erste Bestellung, die von dem großen Großhändler für Eier hereinkommt, auf der Stelle beliefern. Wie das zustande kam, ist eine Verkettung von Wundern, seht Ihr? Aber Ihr beliefert ihn. Ihr habt damit Erfolg, weil Ihr – Euer nächster Gedanke ist, Euch auf die Lieferung vorzubereiten, und in der Zwischenzeit – wenn Eure Werbung herausging und sonst alles – in dieser Zwischenzeit seid Ihr dann tatsächlich in der Lage, Euch auf die Lieferung vorzubereiten. Seht Ihr? Daher Eure Besprechung mit Euren Untergebenen und so fort.

"Sie haben mengenweise Eier in Irland. Sie haben schon einige Zeit lang keine Eier in Irland verkaufen können. Wissen Sie, es gab da eine Zollgebühr, und es kam mehr oder weniger aus dem Gebrauch, Eier aus Irland zu importieren und so fort. Sie sind... und man verwendet sie nicht mehr."

"Warum?"

"Tja, weil diese Eier braun sind."

"Ach, ja? Also ich dachte... es sind braune Eier. Tja – wie weiß... weiße Eier. Schau'n wir mal. Weiße... Eier sind weiß und braun. In Ordnung. Sehr gut. Und haben Hausfrauen etwas gegen weiße Eier?"

"Eigentlich nicht. Tatsächlich hatten sie immer so einen Aberglauben, dass braune Eier gesünder seien und man mit ihnen bessere Kuchen backen kann oder so etwas. Sie... in alten Kochbüchern konnte man gelegentlich sehen: ‚Braunes Ei' – nicht wahr – ‚man nehme sechs braune Eier für diesen speziellen Kuchen.'"

"Im Ernst? Und in Irland gibt es braune Eier. In Ordnung. Gut. Wir haben all diese Propaganda am Laufen. Wir haben diese ganze Kampagne am Laufen und so fort. Wir werden jetzt eine andere Propagandakampagne veröffentlichen, dass braune Eier... und wir werden das Rezept der alten Elsbeth Kesselboden für braune Eier zitieren. Genau, genau. Wir werden das so einrichten, und los geht's, und hier ist... und werden die irischen Eier herschaffen."

Und der Großhändler ruft and und sagt: "Sagen Sie mal, diese Eier, die Sie uns gerade geliefert haben, das sind braune Eier!"

Und Ihr sagt: "Kostet keinen Aufpreis. Sie sind nicht gefärbt, sie sind naturfarben."

Und er wird sagen: "Tatsächlich?", und er akzeptiert die braunen Eier.

Auf diese Weise fügt sich das Universum zusammen, und das ist es, was schnelles Management eines bestehenden Bereichs ist. Und tatsächlich könnte jedermann, der diese Formeln kennt, sie auf ganz wunderbare Weise auf sein persönliches Leben anwenden.

Ich werde sie für Euch noch einmal wiederholen: Es gibt den Zustand von Notlage; das Normale Arbeiten; Überfluss – den Zustand von Überfluss (plötzliche Einkommensspitzen); und Machtwechsel, wo der Typ weggeht; und der letzte ist Macht – und der Zustand von Macht. Und ein Zustand von Machtwechsel bedeutet lediglich den alten Boss und den neuen Boss. Daraus kann Unfug entstehen.

In Scientology sind wir sehr oft da hineingeraten. Denn ich habe einen Arbeitsbereich verlassen, und er ist von jemand anderem übernommen worden, wir sind in einen Zustand von Machtwechsel geraten. Und anstatt sich ruhig zurückzulehnen, tja, wer auch immer die Stiefel geerbt hat, hat einige der Dinge verändert, die ich am Laufen hatte, versteht Ihr? Sie haben sie nicht verstärkt, und der ganze Bereicht macht pffft! Und sie konnten überhaupt nicht sagen, warum es mit dem Bereich so schnell abwärts ging, und es... sie schrieben es meiner magischen Persönlichkeit zu. Na gut, da ist vielleicht etwas dran, ich geb's zu. Aber eigentlich konnte man es überhaupt nicht darauf schieben.

Es lag daran, dass ich während der Zeit, als ich da war, bestimmte Arbeitsabläufe am Laufen hatte, und niemand ließ diese Abläufe auf die gleiche Weise laufen wie ich sie am Laufen hielt. Und natürlich, Machtwechsel – jemand übernahm die Kontrolle von diesem unmittelbaren Bereich, tja, sie pflegten diese Linien zu bewegen, sie nahmen Veränderungen vor, sie hielten diese Abläufe nicht am Fließen. Wenn der Typ sehr schlau gewesen wäre, dann hätte er jeden Tag genau dieselbe Routine durchlaufen, die ich durchlaufen hatte. Er hätte nichts unterzeichnet, was ich nicht unterzeichnet hätte. Er hätte keinen einzigen Befehl abgeändert. Er hätte sich die Papiere durchgesehen, die in diesem Zeitraum herausgegeben worden waren – also die Befehle, die in Kraft sind – und er wäre teuflisch geschäftig damit geworden, einfach diese Befehle durchzusetzen. Und seine Unternehmung wäre gewachsen und gewachsen und gewachsen und gewachsen.

Wenn nun eine Unternehmung dann, nachdem ich sie verlasse, zusammenbricht – nicht wahr, sie geht abwärts (sie bricht niemals vollständig zusammen, aber sie geht abwärts) – dann wisst Ihr ganz genau, was passiert ist, nachdem ich weggegangen bin. Jemand hat alle Befehle abgeändert. Seht Ihr, es lag nicht daran, dass die Leute aus der Öffentlichkeit negativ reagiert hätten oder so etwas. Es muss einfach daran liegen, dass jemand alle Befehle umgeändert hat. Das ist alles. Sehr elementar. Man kann es ganz leicht zurückverfolgen, seht Ihr?

Aber der Zustand von Macht ist ziemlich interessant. Und dieser, von all jenen, ist am faszinierendsten – nicht deswegen, weil man besonders machthungrig wäre, sondern weil er so eigentümlich ist. Er ist in der Hinsicht eigentümlich, dass er anscheinend dem widerspricht, was man nomalerweise als Operierender Thetan denken und zu tun erwarten würde,

denn das ist ein Zustand von Macht. Und wenn man sich in diesen Zustand von Macht heraufbewegt, dann muss man seinen Formeln folgen.

Ich habe nun seine Formeln niedergeschrieben. Ich werde jetzt im Moment nicht versuchen, Euch diese Formeln zu zitieren – ich habe die vollständige Liste nicht, und ich könnte es Euch ein wenig verkehrt wiedergeben. Aber ich werde Euch davon das erzählen: Was Ihr nicht tun dürft, ist die Verbindung abzubrechen. Ist das nicht eigentümlich? Das ist das erste Gesetz eines Zustands von Macht, nämlich *Brecht nicht die Verbindung ab*. Das wird eine Katastrophe sowohl für Euch als auch für jedermann sonst herbeiführen.

Nun schaut Euch an, was passieren könnte. Hier haben wir eine operierende Scientology-Organisation – auf der Organisationsebene können wir es sehr leicht sehen – und sie operiert pockedi-pockedi-pockedi-pockedi-pockedi-pockedi. Und nach einer Weile kommen einige von den Jungs auf die Idee: "Warum verlangen wir von Preclears Geld? Schließlich haben wir in dieser Gegend schon einige Zeit operiert; nur unsere Münze ist in dieser Gegend gängig. Warum sollten wir irgendetwas verlangen? Außerdem können wir alles Baumaterial, was wir brauchen, aufmocken und an Ort und Stelle bringen und von den Granitsteinbrüchen außerhalb der Stadt herbeischleppen. Warum kaufen wir irgend etwas?" Seht Ihr?

Und ein Haufen von diesen Vögeln wird ganz eifrig, und sie fangen an es selber umzusetzen. Und dann sagen sie: "Also, wir brauchen nicht wirklich irgendwelche Studenten oder Preclears." Und es ist alleine die Verletzung dieser Formel, durch die das Implantieren von Thetans, das Fangen von Thetans und ein Antagonismus ihnen gegenüber zustandekam – die Verletzung des Zustandes von Macht. Und der erste Punkt lautet, brecht keine Verbindung ab.

Ihr werdet feststellen, dass Leute darüber jammern und sich beklagen. Denkt mal an den großen Burschen, der zum großen Burschen wird, und er war vorher der Junge von nebenan in irgendeiner Kleinstadt, und auf einmal wird er ein großer Bursche. Und er ist in der Wall Street sehr mächtig. Und er spricht nie wieder mit irgendeinem seiner Freunde in seiner Heimatstadt. Jesus, diese Leute nehmen so etwas übel. Das trifft in so großem Ausmaß zu, dass ich Euch persönlich sagen kann, dass es fast unmöglich ist, mit ihnen zu reden. Das heißt, wenn Ihr in einer Gegend gewesen seid, wo Ihr sehr bekannt wart, und Ihr werdet auf einmal, oh, man könnte sagen, Ihr werdet eine Berühmtheit oder so etwas – diese Leute werden es nicht glauben, dass Ihr mit ihnen sprechen wollt, versteht Ihr? Sie sind es so sehr gewohnt, dass diese Formel verletzt wird. Versteht Ihr die Idee?

Ihr werdet feststellen, dass Ihr in Saint Hill gewesen seid, und Ihr habt... Ihr seid in der Org, und Ihr kommt zurück. Und es hat Euch immer Spaß gemacht, mit Anna Katharina zu sprechen, der Rezeptionistin, und so fort. Und Ihr werdet feststellen, dass obwohl sie mit Euch schwatzen wird und all das, dass sie das Gefühl hat, dass Ihr nun ziemlich überlegen seid. Ihr werdet es sein, der die Kommunikationsbarriere niederreißen muss, die errichtet worden ist. Ihr werdet feststellen, dass sich diese Leute sehr oft von Euch wegbewegt haben.

Und wartet mal, bis Ihr durch VII gegangen seid, und Ihr Euch selber weit in Richtung Clear gebracht habt, und Ihr Power-Prozesse handhaben könnt, was Euch eine totale Herrschaft über jeden Falltyp gibt, den es gibt. Wir haben jetzt noch nichts von Eurem Fallzustand

gesagt; wir haben bloß davon geredet, was Ihr tun könnt und Euren Ruf davon, was Ihr habt oder was Ihr seid – bloß das, versteht Ihr? Wir sprechen nicht darüber, dass Ihr in der Lage seid, irgend etwas zu tun, was über Eure Angelegenheiten hinausgeht, versteht Ihr? Wow! Eine Eurer schwierigsten Aufgaben wird es sein, nicht die Verbindung abzubrechen! Ihr werdet feststellen, dass es da bestimmte Leute gibt, die sich jetzt völlig sicher sind, dass Ihr nicht mehr mit ihnen reden wollt. Und Ihr fangt an, mit diesen Leuten zu kommunizieren, und Ihr werdet einige der sonderbarsten Reaktionen ernten: Einige fauchen Euch an. Einige sind Euch gegenüber zu respektvoll. Einige sind sehr um Eure Gunst bemüht. Eure Konversation beginnt recht häufig mit: "Oh, ich dachte, du hättest mich ganz vergessen." Dies ist ziemlich sonderbar, seht Ihr?

Anders gesagt, Wesen in diesem Universum erwarten ganz und gar, dass Ihr die erste Position des Machtzustandes verletzt, nämlich die Verbindung abbrecht. Sie glauben, dass Ihr die Verbindung abbrechen werdet.

Gut, nehmen wir mal an, diese Organisation hat sich in einen Zustand gebracht, wo sie sich selber völlig genügt: Sie müssten niemanden ausbilden; sie müssten niemanden auditieren; sie müssten nichts machen. Und ehe Ihr es Euch verseht, wird die Gemeinde, überall in der Umgegend, über nichts anderes mehr nachdenken als Implantierung, Scheiterhaufen, die Verletzung von jeglicher Freiheit, die ein Thetan vielleicht haben mag. Sie werden *sehr* unterdrückerisch werden. Zum einen wird ihnen die Dienstleistung verweigert. Es wurde keine Brücke hingestellt.

Eine der *gefährlichsten* Sachen, die wir tun könnten – wenn wir einfach jedermann in diesem Raum in die Luft sprengen wollten, gibt es eine furchtbar gefährliche Sache, die wir machen könnten: Wir könnten einfach das, was wir wissen, nicht verfügbar machen. Zum Beispiel die Power-Prozesse zu haben, die in Saint Hill durchgeführt werden, und lasst sie uns vollständig auf die Mitarbeiter in Saint Hill beschränken. Ha! Da wird es jemanden geben, der verstimmt werden wird. Also, sie werden schon verstimmt genug, wenn man sie nicht jedermann machen lässt. Man ist nicht bereit, still dazusitzen, nicht wahr, und zuzuschauen, wie irgend jemand da draußen in Keokuk jemanden in Grund und Boden auditiert, weil ihm niemand ein sternrangiges Checkout auf das Bulletin gegeben hat, versteht Ihr? Denn wir haben keine Möglichkeit, jemandem in Keokuk sternrangige Checkouts auf diese Bulletins zu geben.

Also schränken wir es bloß in diesem Ausmaß ein, und Ihr werdet ein klein wenig Genörgel sehen. Aber eigentlich nimmt die Öffentlichkeit, wie sie sich mir gegenüber darüber äußert, im Großen und Ganzen die Idee ganz gut auf, dass bestimmte von diesen Materialien, die besseren – die stärkeren, kräftigeren von diesen Materialien besser in ausgebildeten Händen liegen sollten. Sie glauben, dass das eine gute Idee ist. Und soweit gehen wir. Ja, wir sagen, sie sollten in sehr gut ausgebildeten Händen liegen, und dass wir dafür eine Ethik der richtigen Anwendung haben sollten. Das ist so ungefähr das Einzige, was den Leuten Sorgen macht. Sie sind immer noch verfügbar, seht Ihr? Die Leute können diese Sachen immer noch bekommen und so fort. Wir haben nicht die Verbindung abgebrochen.

Nehmen wir mal an, ich würde ankündigen: "Gut, ich bin nun über die Brücke gegangen, und ich habe Euch ein paar Materialien gegeben und so weiter, und ich verlasse Euch. Ich habe eine Verabredung in der Zentralgalaxie und so fort. Es wird sowieso langsam Zeit, dass ich mich dort wieder melde – ich muss meinen rückständigen Lohn einkassieren." Ihr würdet feststellen, dass ein paar wilde Dinge passieren. Ihr wäret bloß ein bisschen erstaunt, wie wild sie wären. Ihr sagt: "Tja, es macht keinen so großen Unterschied, denn schließlich hat er uns all die Materialien gegeben, und er hat all dies und all jenes gemacht und so fort.", so etwas. Ich sage: "Gut, ich bin jetzt Clear, und ich bewege mich aufwärts in Richtung OT und so fort. Und ich hoffe... ich wünsche Euch Leuten Glück. Tschüß."

Damals in den alten Tagen, als ich ent... ich pflegte niemals besonders entmutigt zu werden, aber ich kam an einen Punkt, wo ich über meine eigenen Angelegenheiten nachdachte und so etwas, und ich sagte zu ein paar Leuten: "Ich werde nicht ewig da sein" und so fort. Und auf der Stelle brachen mehrere Leute zusammen und weinten und wurden verstimmt, und ein paar andere wurden zornig, und so fort – ein sehr missemotionales Durcheinander. Versteht Ihr?

Nein! Macht! Machtposition! Breche nicht die Verbindung ab. Selbst wenn man vom Oberst eines Regiments zum General befördert wird, soll man kein Narr sein und glauben, dass man die Verbindung zu diesem Regiment vollständig abbrechen kann. Denn die einzige Art und Weise, wie man nicht in der Lage wäre, die Verbindung zum Regiment abzubrechen, ist die Verbindung abzubrechen. Man kann nicht einfach seine Verbindungen leugnen. Was man tun muss, ist den Besitz und die Verantwortung für seine Verbindungen zu übernehmen.

Der Zustand von Macht nun besteht darin, dass der Typ in einen Machtzustand gelangt, oder die Organisation gelangt in einen Machtzustand. Und der Zustand von Machtwechsel – dieser Zustand – besteht eigentlich darin, dass ein Bursche einen Zustand übernimmt, der von Macht aus gehalten worden ist. Versteht Ihr den Unterschied? Ihr ersetzt Willi, der in einem Machtzustand war. Er war tatsächlich in dem Zustand Macht. Wenn er nun weggeht, die Verbindung abbricht – wenn er weg ist – dann ist Machtwechsel der, der übernommen hat. Seht Ihr das? Dies bezieht sich darauf, einen Posten zu übernehmen, versteht Ihr? Oder die Steigerung der Macht einer Organisation fällt sonderbarerweise auch unter dieselbe Formel.

Und dann wird dieser Posten hier oben, wo dieser Zustand von Macht übernommen wird und so fort, durch seine eigene Formel bestimmt. Und das erste, was er machen muss, ist all seine Linien niederzuschreiben. Und das ist die einzige Art und Weise, wie er je in der Lage sein wird, die Verbindung abzubrechen.

Wenn Ihr nun zum Beispiel ein sehr, sehr erfolg...ich werde Euch zeigen, dass dies im Großen wie im Kleinen Anwendung findet, ja? Angenommen, Ihr wäret eine sehr, sehr erfolgreiche... Ihr wäret eine sehr, sehr erfolgreiche Rezeptionistin in einer Organisation, und Ihr wäret so erfolgreich, dass Ihr zum Registrar gemacht würdet oder so etwas, versteht Ihr? Angenommen, so etwas würde geschehen.

Nun, dies ist eigentlich eine Erweiterung von Macht, nicht wahr? Ihr ermöglicht nun der Person, die den Posten übernimmt, nicht, in einem Zustand von Machtwechsel zu agieren,

wenn Ihr keine vollständige Aufzeichnung von Eurem Posten niederlegt. In einem Zustand von Machtwechsel ist also das erste, was man tun muss, seinen ganzen Posten aufzuschreiben. Und Ihr werdet herausfinden, dass wenn Ihr nicht Euren ganzen Posten aufschreibt, Ihr für ewige Zeiten an ein Stückchen dieses Postens gefesselt sein werdet. Und nach einem Jahr oder so wird *immer noch* irgend jemand ankommen und Euch über diesen Posten befragen, den Ihr bekleidet habt, weil Ihr Euren Posten nicht aufgeschrieben habt, versteht Ihr? Auf diese Weise habt Ihr es möglich gemacht, dass der nachfolgende Heini – ob er sich daran hält oder nicht, spielt keine Rolle; aber Ihr habt es für den nachfolgenden Burschen möglich gemacht, diesen Zustand von Machtwechsel einzunehmen, nämlich nichts zu verändern, denn Ihr habt ihm gezeigt, was da war, so dass er jetzt weiß, was er nicht verändern soll. Kapiert Ihr?

Aber wenn Ihr es nicht aufgeschrieben habt, dann könnte er es verändern, und Ihr werdet andauernd zu diesem Posten zurückgezogen werden. Und das ist die sicherste Methode der Welt um an irgendeinem alten Posten, den Ihr einmal bekleidet habt, festgenagelt zu bleiben, und das ist die Methode, wie man niemals von einem Posten wegkommt. Sie besteht einfach darin, den Posten der Rezeption nicht aufzuschreiben, und dann weiterzugehen und den Posten des Registrars einzunehmen. Aber seid dann nicht sehr überrascht, wenn Ihr 50 Prozent Eurer Zeit damit verbringt, Telefonanrufe entgegenzunehmen, während Ihr eigentlich ein Registrar seid.

Und Ihr sagt: "Was sind das für wundersame Mechanismen, die hiermit zu tun haben. Dieses... diese neuen – diese neuen Leute, die diese Rezeptionsposten übernehmen, das sind bloß Mädchen, und sie taugen nichts, und sie kümmern sich nicht..." Also, lasst uns eines sicherstellen, bevor wir anfangen, zu kritisch zu werden: Haben wir jemals diesen Posten niedergeschrieben, Registrar? Haben wir jemals wirklich den Posten verlassen? Haben wir ihn in einem Zustand verlassen, in dem man ihn verlassen konnte? Und dann, haben wir einfach den gesamten Posten negiert, nachdem wir ihn verlassen haben, oder sind wir ab und zu vorbeigegangen und haben gesagt: "Wie geht es dem Posten?" Versteht Ihr?

Es ist kein plötzliches Abbrechen der Verbindung, Mann. Darauf läuft es wirklich hinaus. Geht nicht hin und brecht die Verbindung ab. Dies ist einer der übelsten Tricks, die das Universum speziell zu dieser Zeit auf Lager hat, nämlich den Tod zuzulassen. Es gibt eine Sache namens letzter Wille und Testament, und das ist eine Hinterlassenschaft. Wer zum Teufel interessiert sich für die Hinterlassenschaft, aber was ist mit den Linien von dem Vogel? Seht Ihr?

Dieser Typ ist der Hausmeister der Schule, und er sagt: "Also, die Welt kann ohne den Hausmeister der Schule zurechtkommen", und so fort. "Und es ist nicht wichtig", nicht wahr. Und er gibt den Löffel ab. Und "Ich hinterlasse... ich hinterlasse meinen Sonntagsanzug dem Müllmann", nicht wahr? Und er glaubt, dass er seine Aufgabe erledigt hat, seht Ihr? Wie kommt er zu einer Zeitspur... hmpf, hmpf, hmpf, hmpf, hmpf! Er hat einfach niemals den Hut des Hausmeisters so aufgeschrieben, dass er eingenommen werden konnte. Anders ausgedrückt, er hat keine Verantwortung für seine frühere Stellung übernommen; da er keine Verantwortung dafür übernommen hat, bleibt er daran hängen. Es war seine frühere Position, und

er hat keine Verantwortung dafür übernommen, also bleibt er *natürlich* daran hängen. Selbstverständlich.

Er hätte das aufschreiben sollen, anstatt den letzten Willen und das Testament... Er sagt: "Oh, oh, jetzt habe ich TBC, und ich gebe den Löffel ab. Und die Ärzte haben mir versprochen, dass sie mich in ein paar Tagen umbringen werden. Was sollte ich machen?" Nicht wahr, was sollte er machen? Es gibt nur eine Antwort darauf, Mann. Es gibt nur eine Antwort. Er sollte besser seinen Posten niederschreiben. Es geht nicht darum, ob er in einem Zustand von Machtwechsel ist oder nicht; er ist in Bezug auf den Hausmeister in einem Zustand von Macht. Versteht Ihr?

Vielleicht geht es ihm persönlich schlecht, und vielleicht ist er persönlich in einem anderen Zustand. Vielleicht ist er persönlich in einem Zustand von Notlage, aber was seinen Posten angeht, ist er in einem Zustand von Macht. Er ist *der* Hausmeister. Und er sollte einfach diesen alten Bleistiftstummel nehmen und dieses alte Rechnungsbuch und sich hinsetzen – und sich hinlegen und es sich auf die eine oder andere Weise bequem genug machen, dass er sagen kann: "Jeden Dienstag leerste den Müll. Und du wirst sehen, dass die Sicherung beim Schaltkasten 17 immer durchbrennt..."

Und er – Verantwortung besteht darin, schreibt die Sache auf und sorgt dafür, dass es in die Hände von dem Typen kommt, der sich darum kümmern wird. Wenn *jetzt* der andere Typ sich nicht darum kümmert, Bruder, das ist seine Zeitspur. Das ist nicht Eure. Tut alles, was Ihr könnt, um den Posten einnehmbar zu machen. Früher oder später wird jemand daherkommen und den Posten auf armselige Weise einnehmen.

Zustand von Machtwechsel: Das mag zwei- oder dreimal Appetit über Blechtasse laufen, bis jemand dieses alte Rechnungsbuch sieht. "Was ist das?" "Tja, das ist die Niederschrift vom alten Sammy über seine Arbeit." "Oh, ‚Schaltkasten Nummer 17, 16 fliegt raus...' also da hol mich doch, das tut er wirklich. He, was ist das? ‚Jeden Dienstag, das ist die beste Zeit.' Oh, gut. Klar, was da über das Heißwasser steht, trifft nicht zu. Es gibt jetzt einen neuen Boiler." Ja, sie mussten einen neuen Boiler anschaffen, weil sie den alten Hut nicht anwendeten. Versteht Ihr die Idee?

Wenn man also in seinem Privatleben und in der Arbeit auf einem Posten... der Zustand einer Organisation, ein Zustand einer Familie, Zustand einer Zivilisation oder der Zustand eines Planeten oder eines Sektors, ja, natürlich, alles gehört unter die Überschrift von Zuständen. Und wenn man in einem Zustand ist und in einem anderen operiert, dann wird man bestimmt Misserfolg haben.

Sie werden in nicht allzu ferner Zukunft in Form eines sehr genauen Bulletins veröffentlicht werden, in dem Ihr eine Anzahl genauer Schritte für jeden davon findet. Es gibt eine ganze Reihe davon, einer nach dem anderen. Und sie können angewendet werden, indem man sie auf eine Einzelperson überträgt; sie werden natürlich hauptsächlich für eine Organisation aufgeschrieben sein. Aber man kann sie darauf übertragen anwenden.

Und eines schönen Tages werden Studenten – in nicht allzu ferner Zukunft, ich denke mal wahrscheinlich Dienstag nächster Woche – werden Studenten als in einem Zustand von

Notlage befindlich erklärt werden, wenn ihre Statistik fällt. Ich meine die Statistik der Anzahl von "bestanden". Man wird also weniger nach Überprüfungen und mehr nach Statistiken gehen, versteht Ihr?

Eure Statistik fällt ab, und danach bestimmt sich, ob Ihr zu Review geht oder nicht. Zustand von Notlage, versteht Ihr? Was muss man in einem Zustand von Notlage tun? Nun, das wird vom Zustand Notlage genau erfasst. Und Ihr werdet feststellen, dass wenn Ihr dem Zustand Notlage folgt, tja, dann kommt Ihr am anderen Ende lächelnd und nach Rosen duftend hervor.

Das... es ist eine wunderbare Tatsache, dass jene Dinge existierten und dass sie das Dasein regeln, das Leben regeln, und dass man dem Leben daher folgen kann. Aber ich lade Euch dazu ein, eine Sache zu machen, nachdem dies herausgegeben worden ist und Ihr eine Gelegenheit habt, es zu studieren. Ich lade Euch dazu ein, eine Sache zu machen, nämlich irgendeinen bestehenden Aspekt an der Zivilisation herzunehmen, sich den Verlauf des Daseins irgendeiner Regierung anzuschauen und den Zustand dieser Regierung einzuschätzen, versteht Ihr? Findet heraus, in welchem Zustand diese Regierung wirklich ist, und dann beobachtet die Zeitungen daraufhin, welche Maßnahmen diese Regierung ergreift. Ihr werdet Lachkrämpfe bekommen.

Darin ist enthalten, warum das Britische Empire kleiner geworden ist. Jedesmal, wenn sie in einen Zustand von Notlage oder einen Zustand von Überfluss gerieten, pflegten sie die falsche Formel anzunehmen. Und in dem Augenblick, in dem sie die falsche Formel annahmen, gingen sie natürlich auf der anderen Seite der Situation kleiner hervor. Das ist immer der Fall: Wenn Ihr kleiner werden wollt – wendet einfach immer den falschen Zustand an. Wendet die falsche Formel an, und Ihr werdet es jedes Mal abbekommen.

Die Vereinigten Staaten haben gerade im Moment einen Haufen Formeln am Laufen. Ich weiß nicht, auf welcher Grundlage sie gegenwärtig operieren. Aber es ist recht interessant – es ist recht interessant. Es wäre tatsächlich eine ziemlich interessante geistige Übung, lediglich einzuschätzen, in welchem Zustand sie sind, seht Ihr? Was sollte der Zustand sein, der ihnen zugewiesen werden müsste? Das ist nun der Zustand, der zugewiesen wird; was ist die Formel? In Ordnung, die Formel lautet soundso. Gut, was machen sie? Und Ihr werdet im Allgemeinen feststellen, dass sie sich in irgendeinem anderen, wilden Zustand befinden, der aber auch gar nichts mit dem Zustand zu tun hat, in dem sie sind. Und dann wundert Ihr Euch, warum Staatsmänner scheitern und es zu Kriegen kommt und die Dinge sich verschlechtern und Zivilisationen über Bord gehen, und warum irgendwann dieser Tage die Flagge der Dominikanischen Republik über dem Weißen Haus wehen wird.

Wie dem auch sei, ich glaube, dass Ihr damit einigen Spaß haben könnt. Aber viel wichtiger noch ist, dass Ihr ein Unternehmensberatungsbüro eröffnen könntet, das tatsächlich jede scheiternde Unternehmen in der Welt aus dem Schlamassel holen könnte. Ihr könntet Euch als Berater etablieren, indem ihr lediglich diese Zustände benutzt, seht Ihr, und nichts macht als darauf zu bestehen, dass sie eingenommen werden. Junge, die würden denken, wie weise, wie weise Ihr seid, versteht Ihr? Und: "Wie kommt es, dass er diese Sachen weiß?" Und eines Tages... wenn wir das machen würden, dann ersetzten wir ... Ich rate niemandem,

dies zu tun. Es ist einfach ein Gag. Wir benutzen es selber zum Operieren. Aber ein Bursche namens Keynes, Lord Keynes, ist heutzutage der Obermacker in den Wirtschaftswissenschaften. Und er hat nur ein Gesetz, und das lautet: "Steigere die Nachfrage". Das ist sein Gesetz: "Steigere die Nachfrage." Und ich habe das im Hinblick auf die Wirtschaft ausgearbeitet. Wenn man die Nachfrage steigerte – wenn man wirklich die Nachfrage steigern wollen würde, dann müsste man einfach jedermann zu Tode aushungern, und man hätte das Endprodukt von Lord Keynes' zentralem Gesetz erreicht und erlangt.

Und soweit ich sehen kann, ist das so ungefähr das Äußerste, was irgend jemand in der modernen Zivilisation in Bezug auf Zustände erreicht hat. Und ich hoffe, dass wir es ein bisschen besser machen können.

Vielen Dank.

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 1. SEPTEMBER 1965
Ausgabe VII

Remimeo
Alle Hüte

Abteilung 1

Ethik

ETHIKSCHUTZ

Ethikaktionen müssen den Zielsetzungen von Scientology und ihren Organisationen entsprechen.

Ethik existiert in erster Linie, um Technologie hineinzubekommen. Tech kann nicht funktionieren, wenn Ethik nicht bereits "in" ist. Wenn Tech "out" geht, kann Ethik (und das wird von ihr erwartet) sie hineinbekommen. Denn die Zielsetzung von Scientology besteht unter anderem darin, Scientology anzuwenden. Deshalb neigt man dazu, Ethikaktionen fallen zu lassen, wenn Tech "in" ist. Ethik setzt ihre Aktionen fort, bis Tech "in" ist, und sobald dies der Fall ist, tritt sie zurück und handelt nur, wenn Tech wieder "out" geht.

Es ist die Zielsetzung der Org, etwas in Gang zu bringen und es am Laufen zu halten. Das bedeutet Produktion. Jede Abteilung ist eine Produktionseinheit. Sie macht oder tut irgendetwas, für das man eine Statistik haben kann, um zu sehen, ob sie hinauf- oder hinuntergeht. Beispiel: Eine Schreibkraft produziert 500 Briefe in einer Woche. Das ist eine Statistik. Wenn dieselbe Schreibkraft in der nächsten Woche 600 Briefe produziert, ist das eine **Aufwärts**-Statistik. Wenn die Schreibkraft 300 Briefe produziert, ist das eine **Abwärts**-Statistik. Jeder Posten in einer Org kann eine Statistik haben. Das Gleiche gilt für jeden Teil der Org. Die Zielsetzung ist es, Produktion (Statistiken) steigend zu halten. Dies ist die einzige Sache, die für den Mitarbeiter persönlich ein gutes Einkommen ergibt. Wenn Statistiken hinuntergehen oder wenn die Dinge so organisiert sind, daß man für einen Posten keine Statistik erhalten kann, dann nimmt die Entlohnung der Mitarbeiter ab, da die Org in ihrer gesamten Produktion abnimmt. Die Produktion einer Organisation besteht alleine aus der Gesamtproduktion ihrer einzelnen Mitarbeiter. Wenn diese Abwärtsstatistiken haben, so gilt das Gleiche für die Org.

Ethikaktionen werden oft benutzt, um individuelle Abwärtsstatistiken zu handhaben. Eine Person, die ihre Arbeit nicht macht, wird ein Angriffsziel für Ethik.

Umgekehrt, wenn eine Person ihre Arbeit *macht* (und ihre Statistik wird dies zeigen), wird Ethik als *"in"* betrachtet und die Person wird durch Ethik *geschützt*.

Als ein Beispiel für die richtige Anwendung von Ethik auf die Produktion einer Org lassen Sie uns annehmen, der Briefregistrar hat eine hohe Statistik (er schickt eine Menge effektive Post hinaus). Jemand macht über den Briefregistrar einen Bericht wegen Grobheit, jemand anders macht einen Bericht über den Briefregistrar wegen regelwidrigen Verhaltens

mit einem Studenten. Ein weiterer macht einen Bericht über den Briefregistrar, da er alle Lichter angelassen hat. Richtige Aktion des Ethik-Officers = Schauen Sie die allgemeinen Statistiken des Briefregistrars nach, und wenn Sie sehen, daß sie im Durchschnitt ziemlich hoch sind, legen Sie die Beschwerden mit einem Gähnen ab.

Als ein zweites Beispiel für Anwendung von Ethik auf die Produktion einer Org, lassen Sie uns annehmen, ein Kursüberwacher hat eine niedrige Statistik (sehr wenige Studenten sind aus seinem Kurs herausgekommen, die Anzahl der Kursteilnehmer steigt, kaum jemand graduiert, eine schlechte Akademiestatistik). Jemand macht einen Bericht über diesen Kursüberwacher, da er zu spät zur Arbeit kam; jemand anders macht einen Bericht über ihn, da er keinen wöchentlichen Bericht für das Beratende Komitee abgegeben hat, und Peng! – Ethik sieht sich die Person an und verlangt eine Ethikanhörung mit allem Drum und Dran.

Unsere Beschäftigung ist nicht, gute Jungs und Mädchen zu sein. Wir beschäftigen uns damit, frei zu werden und die Produktion der Org voll in Schwung zu bringen. Es gibt also nichts, das für Ethik von irgendwelchem Interesse wäre, außer a) Tech hineinzubekommen, sie verwalten zu lassen und sie richtig verwalten zu lassen und b) die Produktion hinaufzubringen und die Org weiter voll in Schwung zu halten.

Wenn deshalb ein Mitarbeiter seine Produktion hinaufbringt, indem seine eigene Statistik hervorragend ist, ist Ethik mit Sicherheit nicht interessiert. Aber wenn ein Mitarbeiter nicht produziert, was sich durch seine schlechte Statistik für seinen Posten zeigt, ist Ethik von seinem geringsten Vergehen fasziniert.

Kurz gesagt, ein Mitarbeiter kann sich alles erlauben, solange seine Statistik oben ist, und wenn sie unten ist, kann er nicht einmal niesen, ohne einen Hieb zu erhalten.

Es anders zu machen bedeutet, es einer unterdrückerischen Person zu erlauben, jeden, der in der Org produziert, einfach mittels Ethikzetteln aus dem Weg zu schaffen.

Wenn Leute damit anfangen, über einen Mitarbeiter mit einer hohen Statistik zu berichten, dann untersuchen Sie die Person, die den Bericht eingereicht hat.

In einer Armee aus alter Zeit wurde eine besonders mutige Tat durch die Verleihung des Titels Kha-Khan anerkannt. Es war kein Rang. Die Person blieb das, was sie war, **aber** es wurde ihr zuerkannt, daß ihr, für den Fall, daß sie in der Zukunft etwas Unrechtes tun würde, die Todesstrafe zehnmal vergeben würde. Das war ein Kha-Khan.

Das ist es, was produzierende Mitarbeiter mit hohen Statistiken sind – Kha-Khans. Sie können sich alles erlauben, ohne daß Ethik auch nur blinzelt.

Der Durchschnittsmitarbeiter mit einer mittelmäßigen bis armseligen Statistik erhält natürlich für zu viele Missetaten einfach routinemäßige Ethikaktionen mit Anhörungen oder Ethikgerichten. Der Bursche mit einer niedrigen Statistik erhält ein Ethikgericht, wenn er niest.

Ethik muß alle Org-Disziplinierungen nur mit Blick auf die Produktionsstatistik des betreffenden Mitarbeiters verwenden.

Und Ethik muß einen Kha-Khan erkennen, wenn sie einen sieht – und die Zettel mit schlechten Berichten über diese Person mit einem Gähnen zerreißen.

Für den Mitarbeiter bedeutet dies: Wenn Sie Ihre Arbeit erledigen, werden Sie durch Ethik geschützt. Und wenn Sie nicht so geschützt werden und Ihre Statistik hoch ist, schicken Sie mir ein Telegramm.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ml.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 27. OKTOBER 1964
(Wiederherausgegeben am 23. Juni 1967)

(Ersetzt HCO PL 5. Nov. 1964)

Remimeo
Franchises
Studenten von Saint Hill
Mitarbeiter von Saint Hill

RICHTLINIEN ÜBER KÖRPERLICHE HEILUNG, GEISTESKRANKHEIT UND "SCHWIERIGKEITSQUELLEN"

Es ist seit langem die feste Richtlinie von Zentralen Organisationen gewesen, mit körperlicher Heilung und Geisteskrankheit in folgender Weise umzugehen:

HEILUNG

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

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

1. Verlangen Sie eine körperliche Untersuchung von irgendeinem kompetenten und verfügbaren Arzt oder Heilpraktiker.
2. Stellen Sie klar fest, daß die körperliche Unzulänglichkeit keine unmittelbaren körperlichen Ursachen hat.
3. Wenn erklärt wird, dass die Unzulänglichkeit oder Beschwerde im Rahmen der ärztlichen Heilkunst kuriert werden kann und wenn es wirklich eine Beschwerde oder Krankheit ist, die mit den derzeitigen ärztlichen Heilmethoden besiegt werden kann, dann verlangen Sie, daß die Person auf diese Weise behandelt wird, bevor sie Scientology-Prozessing erhalten kann.
4. Schließt die Empfehlung des Arztes jedoch eine Operation oder eine Behandlung ein, die noch nicht erprobt ist, oder kann die Natur der Krankheit oder Beschwerde nicht genau als eine bestimmte Krankheit oder Beschwerde diagnostiziert werden, die eine bekannte Heilung hat, dann darf die Person für Prozessing angenommen werden – unter der berechtigten Annahme, daß keine vorhandene rein körperliche Krankheit nachgewiesen wurde und daß sie wahrscheinlich mentalen oder geistigen Ursprungs ist.

RICHTLINIEN ÜBER GEISTESKRANKE

Mit geisteskranken Leuten oder Personen, die nachweislich eine Geschichte von Geisteskrankheit haben, machen Sie folgendes:

1. Stellen Sie so gut es Ihnen möglich ist – innerhalb eines sinnvollen administrativen Rahmens und mittels bekannter Tests – fest, daß keiner der PCs, die im HGC für Prozessing akzeptiert wurden, in seiner Vergangenheit berechtigterweise einmal in eine Irrenanstalt oder eine ähnliche Anstalt eingeliefert worden ist.
2. Auditieren Sie nur diejenigen, bei denen das nicht vorgekommen ist.
3. Empfehlen Sie keinerlei weitere Behandlung von Fachärzten auf dem Gebiet der Geisteskrankheit, wenn es irgendeinen Nachweis dafür gibt, daß solche Ärzte die Patienten verletzen, verstümmeln oder mißhandeln, indem sie ihnen starke Drogen verabreichen, ihnen schmerzhafte Schockbehandlungen geben, Operationen vornehmen oder andere barbarische und veraltete Methoden "geistiger Behandlung" anwenden.
4. Wenn unter 3. oben keine Empfehlung möglich ist, empfehlen sie nur Ruhe und Umgebungswechsel, aber nicht von einer Position fachlicher Kapazität aus.

PERSONEN, DIE EINE BEDROHUNG DARSTELLEN

Ähnlich den Richtlinien über körperliche Krankheit und Geisteskrankheit gibt es auch Richtlinien für bestimmte Personentypen, die uns erhebliche Schwierigkeiten verursacht haben.

Diese Leute können unter dem Begriff "Personen, die eine Bedrohung darstellen" zusammengefaßt werden. Zu ihnen gehören:

a) Personen, die eng (wie z. B. durch Ehe- oder Familienbeziehungen) mit Personen in Verbindung stehen, die bekanntermaßen mentaler oder geistiger Behandlung oder der Scientology gegenüber antagonistisch eingestellt sind. In der Praxis sind solche Leute, selbst wenn sie sich der Scientology gegenüber freundlich verhalten, ständig einem solchen Druck seitens dieser Personen ausgesetzt, die einen übermäßigen Einfluß auf sie ausüben, daß sie nur sehr geringen Gewinn aus dem Auditing ziehen und sich ihr ganzes Interesse allein darauf richtet, diesen antagonistischen Personen zu beweisen, daß sie unrecht haben.

Erfahrungsgemäß schaffen sie langfristig eine große Menge Schwierigkeiten, da ihr eigener Zustand sich unter einer solchen Belastung nicht ausreichend verbessert, um den Antagonismus effektiv zu bekämpfen. Man kann an ihr gegenwärtiges Problem nicht herankommen, da es andauert, und solange es so bleibt, sollten sie von keiner Organisation und keinem Auditor für Auditing angenommen werden.

b) Kriminelle mit einer nachweislichen kriminellen Vergangenheit begehen oft unentdeckt weiterhin so viele schädliche Taten zwischen den Sessions, daß sie keinen ausreichen-

den Fallgewinn erzielen, und sie sollten deshalb von keiner Organisation und keinem Auditor für Prozessing angenommen werden.

c) Leute, die jemals gedroht haben, die Scientology zu verklagen, zu behindern oder anzugreifen, oder die die Scientology öffentlich angegriffen haben oder an einem Angriff beteiligt waren, und alle ihre unmittelbaren Familienangehörigen, sollten niemals von einer Zentralen Organisation oder einem Auditor für Prozessing angenommen werden. Sie haben bislang nur fremden Zwecken gedient und keinen Fallgewinn im Sinn gehabt und kehren sich gewöhnlich erneut gegen die Organisation oder den Auditor. Sie haben sich selbst bereits durch ihre eigenen Overts gegen die Scientology ausgesperrt, und es ist danach schwierig, ihnen zu helfen, da sie nicht freimütig Hilfe von denjenigen annehmen können, die sie zu schädigen versucht haben.

d) Der Zustand von Fällen, die "anderen die Verantwortung für ihren Zustand zuschieben", ließ sich schon zu oft auf andere Ursachen zurückführen, als daß sie angenommen werden könnten. Mit Fällen, die "anderen die Verantwortung für ihren Zustand zuschieben", sind solche Personen gemeint, die darauf bestehen, daß ein Buch oder irgendein Auditor "einzig und allein für den schrecklichen Zustand, in dem ich mich befinde, verantwortlich ist". Solche Fälle verlangen außergewöhnliche Bevorzugung, kostenloses Auditing und ungeheure Bemühungen seitens des Auditors. Eine Prüfung (Untersuchung) solcher Fälle zeigt, daß sie sich schon lange vor dem Auditing in demselben oder einem schlechteren Zustand befanden, daß sie eine geplante Kampagne benutzen, um Auditing umsonst zu erhalten, daß es ihnen nicht so schlecht geht, wie sie behaupten, und daß sich ihr Antagonismus auf jeden erstreckt, der ihnen zu helfen versucht – selbst auf ihre eigenen Familien. Stellen Sie den wahren Sachverhalt fest und entscheiden Sie dementsprechend.

e) Leute, die nicht aus ihrer eigenen Selbstbestimmung heraus auditiert werden, sind eine Belastung, da sie von einer anderen Person zum Auditing gezwungen wurden und selbst keinen Wunsch nach persönlicher Verbesserung haben. Ganz im Gegenteil – so jemand will gewöhnlich nur der Person, die wollte, daß er auditiert wird, beweisen, daß sie im Unrecht ist, und wird sich deshalb nicht verbessern. Ehe nicht jemand sich selbst das Ziel setzt, auditiert zu werden, wird er keinen Gewinn haben.

f) Leute, die nur deshalb auditiert werden wollen, "um zu sehen, ob die Scientology funktioniert", haben bekanntermassen niemals Gewinn erzielt, da sie selbst nicht wirklich teilnehmen. Zeitungsreporter fallen in diese Kategorie. Sie sollten nicht auditiert werden.

g) Leute, die fordern, "Sie sollten dem und dem Fall helfen" (auf *Ihre* eigenen, hohen Kosten), weil jemand wohlhabend und einflußreich ist oder die Nachbarn davon begeistert wären, sollten ignoriert werden. Prozessing ist dazu bestimmt, den einzelnen zu verbessern, nicht dazu, Fortschritte zu machen, indem man Kunststücke präsentiert oder bestimmten Fällen übermäßig Aufmerksamkeit schenkt. Auditieren Sie nur, wenn es Ihnen paßt, und zu den üblichen Abmachungen. Machen Sie keine außergewöhnlichen Anstrengungen auf Kosten anderer Personen, die aus den normalen Gründen ein echtes Verlangen nach Prozessing haben. Keine Abmachung dieser Art war jemals von Erfolg gekrönt, da sie das unwürdige Ziel des Berühmtwerdens, nicht der Verbesserung hat.

h) Leute, die "allem gegenüber aufgeschlossen" sind, aber selbst weder persönliche Hoffnung noch den Wunsch nach Auditing oder Wissen haben, sollten ignoriert werden, da sie in Wirklichkeit überhaupt nicht aufgeschlossen sind, sondern keine Entscheidungen fällen können und sich kaum als sehr verantwortungsbewußt erweisen; jedermanns Bemühungen, "sie zu überzeugen", sind reine Verschwendung.

i) Leute, die nicht glauben, daß irgendetwas oder irgendjemand besser werden oder sich verbessern kann. Der Zweck, den sie mit Auditing verfolgen, ist dem des Auditors völlig entgegengesetzt, und durch diesen Konflikt erzielen sie keinen Gewinn. Wenn solche Leute ausgebildet werden, benutzen sie ihre Ausbildung dazu, andere herabzuwürdigen. Sie sollten deshalb weder für Ausbildung noch für Auditing angenommen werden.

j) Leuten, die versuchen, in Hearings ("Anhörungen") ein Urteil über die Scientology zu fällen oder eine Untersuchung über die Scientology anzustellen, sollte keine übermäßige Bedeutung beigemessen werden. Man sollte nicht danach trachten, sie in irgendeiner Weise zu informieren oder ihnen zu helfen. Dazu gehören Richter, Mitglieder von Ausschüssen, Zeitungsreporter, Berichterstatter für Illustrierte u. a. Alle Bemühungen, zu helfen oder zu informieren, haben niemals etwas gefruchtet, da ihre erste Vorstellung ein eisernes "Ich weiß nicht" ist und dies gewöhnlich mit einem ebenso eisernen "Ich weiß nicht" endet. Wenn jemand nicht für sich selbst sehen oder aufgrund von offensichtlichen Fakten ein Urteil fällen kann, dann hat er kein ausreichendes Beobachtungsvermögen, um selbst tatsächliche Beweise auszusortieren. Treffen Sie in Rechtsangelegenheiten nur die offensichtlichen, effektiven Maßnahmen – führen Sie vor Gericht keine Kreuzzüge. Entgegen der landläufigen Meinung ist es in Sachen Reporter usw. nicht der Mühe Wert, ihnen irgendwelche Zeit zu widmen. Reporter erhalten ihre Story, noch bevor sie den Redaktionsraum verlassen, und wenn man irgendetwas sagt, bestärkt man nur das, was sie ohnehin sagen müssen. Sie sind keine öffentliche Kommunikationslinie, die viel Einfluß hat. Die Richtlinien sind hier sehr klar und deutlich: Ignorieren.

Zusammenfassend ist zu unruhestiftenden Personen zu sagen, daß die allgemeinen Richtlinien dahin gehen, die Kommunikationslinie abzubrechen, da uns um so mehr Schwierigkeiten daraus entstehen, je länger sie aufrechterhalten wird. Ich kenne keinen Fall, wo die vorstehend aufgeführten Personentypen durch Auditing oder Information zur Vernunft gebracht werden konnten. Hingegen kenne ich viele Fälle, wo sie durch einen entschiedenen Rechtsstandpunkt, durch Ignorieren, bis sie ihre Meinung geändert hatten, oder einfach dadurch zur Vernunft gebracht wurden, daß man ihnen den Rücken kehrte.

In der Anwendung der Richtlinie des Abbrechens einer Kommunikationslinie muß man auch Urteilsvermögen walten lassen, da es in allen Fällen Ausnahmen gibt; unterläßt man es, die momentane Aufregung oder Verstimmung einer Person im Leben oder mit uns in Ordnung zu bringen, so kann das höchst fatal sein. Diese Richtlinien beziehen sich also zur Hauptsache auf Nicht-Scientologen oder auf Personen, die ganz am Rande auftauchen und zu

uns hindrängen. Wenn eine solche Person irgendeines der vorstehenden Kennzeichen trägt, so sind wir und die vielen anderen besser dran, wenn sie ignoriert wird.

Die Scientology funktioniert. Man braucht es nicht jedem zu beweisen. Wissen Sie, die Leute verdienen die Scientology nämlich nicht als göttliches Recht. Sie müssen sie sich verdienen. Das hat für jede Philosophie gegolten, die den Menschen zu verbessern suchte.

DIE BETONUNG DER RICHTLINIE

Alle oben aufgeführten "Schwierigkeitsquellen" unterliegen auch dem Ausbildungsverbot, und wenn es sich erweist, daß jemand, der ausgebildet oder auditiert wird, unter die obigen Rubriken a) bis j) fällt, sollte man ihm nahelegen, aufzuhören und die Rückerstattung der Gebühren zu akzeptieren; diese ist sofort vorzunehmen, und gleichzeitig sollte der Person auch die volle Erklärung dafür gegeben werden. So dürfen die wenigen in ihrem eigenen Durcheinander nicht den Fortschritt der vielen und den Dienst an ihnen behindern. Und je weniger Enturbulierung Sie auf Ihre Kommunikationslinien bringen, desto besser, und umso mehr Menschen werden Sie letzten Endes helfen.

Die Scientology ist eine angewandte Philosophie, die dafür gedacht ist und entwickelt wurde, um die Fähigen fähiger zu machen. Auf diesem Gebiet ist sie ungeheuer erfolgreich.

Anstrengungen, die Philosophie in die Machtpolitik der Medizin, den Sadismus der Psychiatrie oder die Aktivitäten fanatischer Geistlicher zu verwickeln, führen zu einer Verlangsamung unseres Fortschritts.

Diese Leute sind aufgrund ihrer eigenen fortwährenden schädlichen Handlungen gegen ihre Patienten und die Gesellschaft geistig krank, und mit den normalen Mitteln, die wir haben, können wir ihnen nicht helfen.

Diese Richtlinien werden so lange bestehenbleiben, bis eine Zeit kommt, wo diejenigen, die daran interessiert sind, die Zeit und die Geldmittel investieren wollen, die erforderlich sind, um die Anstalten zu bauen und den Berufsgruppen eine neue Ausbildung zu geben, die jetzt versuchen, auf medizinischer und körperlicher Basis eine geistige Heilung zu betreiben; dies liegt jedoch mit Sicherheit nicht innerhalb des Rahmens der uns verfügbaren Zeit und gehört in die ferne Zukunft, wenn mehr Menschen geistig gesund sind.

Ein solches Programm würde jedoch von der weiteren Existenz der medizinischen Machthaber und der Psychiater abhängen, und da ihre tadelnswerteren Aktivitäten recht neu und radikal sind, könnte es sein, daß sie von der Öffentlichkeit und der Regierung fallengelassen werden, noch lange bevor die Scientology ihnen helfen konnte. Dies ist mit größerer Wahrscheinlichkeit das, was eintreten wird, denn sogar die russischen Kommunisten haben jetzt jeglichen gewalttätigen Behandlungsmethoden von Geisteskranken abgeschworen – dies gemäß den Aussagen ihrer Vertreter, die zur diesjährigen Medizinerkonferenz nach London geschickt wurden; und die russischen Fachleute blicken mit Verachtung und Hohn auf die Psychiater des Westens. Die Ärzte in England, die der Sozialismus zu kontrollieren beginnt, haben ihren Ehrgeiz nach einer Machtposition der Medizin aufgegeben und stehen nicht im

Kampf mit der Scientology. In den Vereinigten Staaten sitzt die American Medical Association (Amerikanischer Ärzteverband) in einem Kampf auf Leben und Tod mit der Regierung fest und wird wahrscheinlich aufgrund von Mißbrauch von Honoraren und Mangel an Gewinnen (Resultaten) in wenigen Jahren ganz verstaatlicht werden. Die Ärzte behalten ihre starke Position nur in rückständigeren, kleinen Nationen wie z. B. Australien bei, wo die Entwicklungstendenzen der Welt erst spät eintreffen.

Sogar die Kirche in Rom zieht eine Aufgabe von Prinzipien und einen Zusammenschluß mit anderen Religionen in Betracht; sie tut dies in einer Anstrengung, den Rückgang der Kirchenmitgliedschaften aufzuhalten.

Es kann also gut sein, daß in einigen Jahrzehnten keiner der Ärzte, so wie wir sie jetzt kennen, mehr übrig ist. Die Mitgliederzahl in der Berufssparte der Psychiater nimmt immer mehr ab.

Anstelle dieser Anstalten – wenn wir je die Zeit dazu finden, uns damit zu befassen – sehen wir uns vielleicht auf den Gebieten der Heilkunde und der Behandlung von Geisteskranken völlig anderen Methoden gegenüber. Alles, was wir von ihnen verlangen, ist, daß sie in ihren Behandlungsmethoden kompetent und weniger gierig auf eine Monopolstellung sind als ihre Vorgänger. Und wenn das der Fall ist, dann werden unsere Richtlinien voll in Kraft bleiben, doch in einem Geiste der Kooperation, nicht aus einem Verlangen heraus, uns und die Öffentlichkeit vor ihnen und den Produkten ihrer Pfuscharbeit zu schützen.

Wir haben die machtvollen Kommunikationslinien. Sie sind machtvoll, weil sie Theta-Linien sind. Entheta (enturbuliertes Theta) bezieht all seine scheinbare Macht, indem es sie parasitär aus Theta-Linien zieht. Nur wenn man der Schwäche der Entheta-Linien die Macht unserer Linien hinzufügt, können sie stark sein.

Beispiel: Bei dieser Razzia der Regierung war es die an ihr eigenes Feld gerichtete Kommunikation der FCDC darüber, die a) das meiste Geld kostete und b) den meisten Schaden anrichtete. Man kann eine Entheta-Linie tatsächlich in fast allen Fällen ignorieren, ohne daß es die geringste Konsequenz hat. Sie hat nur Macht, wenn wir sie dadurch Macht haben lassen, daß wir auf sie reagieren.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jw:jp:cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead Sussex
HCO BULLETIN VOM 22. MÄRZ 1967

Remimeo

Wichtig

Verwaltungs-Know-How

ALTER-IS UND DEGRADIERTE WESEN

Anweisungen bzw. Befehle und Technologie abzuändern ist schlimmer, als ihnen nicht Folge zu leisten.

Alter-is ist eine versteckte Umgehung einer Anweisung. (Obwohl es anscheinend häufig durch Nichtbegreifen zustande kommt, ist die Tatsache des Nichtbegreifens selbst sowie der Unterlassung, es zu erwähnen, eine Umgehung von Befehlen.)

Sehr degradierte Wesen machen Alter-is. Degradierte Wesen weigern sich, etwas zu befolgen und erwähnen es nicht einmal. Wesen in einem einigermaßen guten Zustand versuchen, Anweisungen Folge zu leisten; falls sie Schwierigkeiten dabei haben, teilen sie es mit, um, falls nötig, Hilfe zu erhalten. Fähige Wesen auf einer höheren Tonstufe verstehen Befehle und befolgen sie, soweit möglich, führen aber in der Hauptsache ihre Aufgaben aus, ohne eine Menge besonderer Anweisungen zu haben.

Degradierte Wesen finden *jegliche* Anweisung schmerzhaft, da sie in der Vergangenheit auf schmerzhafte Weise mit gewalttätigen Methoden indoktriniert wurden. Daher machen sie mit jeder Anweisung Alter-is oder befolgen sie nicht.

Daher haben Sie es beim Auditieren von PCs oder in einer Organisation, wo Sie Alter-is (verstecktes Nichtbefolgen) oder Nichtbefolgen antreffen (vorausgesetzt, die Technologie oder die Anweisung ist vernünftig und richtig), mit einem degradierten Wesen auf einer unteren Tonstufe zu tun, und Sie sollten dementsprechend handeln.

Bei einem degradierten Wesen wendet man sehr behutsam sehr einfache Prozesse der unteren Stufe an.

In der Verwaltung, in Organisationen und vor allem in der Technischen Abteilung, wo ein Mitarbeiter Alter-is macht oder etwas nicht befolgt, haben Sie es ebenfalls mit einem degradierten Wesen zu tun, aber mit einem, das zu sehr ein PC ist, um ein Mitarbeiter zu sein. Der Betroffene kann nicht Ursache sein, und Mitarbeiter *müssen* Ursache sein. Also sollte er kein Mitarbeiter sein.

Das ist ein wesentliches, übergeordnetes Datum, das die gesamte Behandlung von Preclears und Mitarbeitern bestimmt.

Ein degradiertes Wesen ist kein Unterdrücker, da es Fallgewinn haben kann. Es ist jedoch derart PTS, dass es ausschließlich für Unterdrücker arbeitet. Es ist eine Art superkonti-

nuierlicher PTS-Zustand, tatsächlich außerhalb der Reichweite einer einfachen Suche und Entdeckung, und wird nur auf Abschnitt 3 des OT-Kurses in Ordnung gebracht.

Degradierte Wesen, die sich ihre SP-Freunde zum Vorbild nehmen, reagieren instinktiv mit Abneigung, Hass und Behinderungsversuchen auf jede Person in leitender Stellung und jedes wahrhaft große Wesen.

Gegen jeden, der *vernünftige* Anweisungen gibt, richtet sich die Abneigung des degradierten Wesens zuerst.

Ein degradiertes Wesen belügt seine Vorgesetzten, umgeht versteckt mittels Alter-is Anweisungen, befolgt sie nicht, liefert nur komplizierte Ideen, die niemals funktionieren können (Behinderung) und bildet einen allgemeinen Bereich der Enturbulierung, wobei sich die Person häufig den Anstrich von Sanftmut oder sogar der "Zusammenarbeit" gibt, ja oft sogar charmant, manchmal lediglich dumm scheint; doch macht sie andauernd Alter-is oder befolgt Anweisungen nicht.

Dieses Datum tauchte bei den Forschungsarbeiten auf den höheren Stufen auf und ist für früher unerklärliche Phänomene äußerst aufschlussreich – es erklärt z.B. den Preclear, der Auditinganweisungen ändert oder sie nicht ausführt, oder den Arbeiter, der einfach nichts kapiert oder ständig eine Kaffeepause macht.

In einem Bereich, wo die Unterdrückung über einen langer Zeitraum hinweg sehr hart war, werden Leute zu degradierten Wesen. Aber sie müssen es schon vorher, aufgrund von Geschehnissen der Gesamtzeitspur gewesen sein.

Einige Thetans sind größer als andere. Keiner ist wirklich einem anderen gleich. Aber ein degradiertes Wesen ist nicht zwangsläufig ein von Natur aus schlechter Thetan. Er ist einfach derart PTS, und das schon so lange, dass es der höchsten Stufe unserer Technologie bedarf, um dies endgültig zu beseitigen, *nachdem* er sämtliche unserer Grade hinaufgeklettert ist.

In der menschlichen Rasse kommen etwa 18 degradierte Wesen auf 1 großes Wesen (Mindestverhältnis). Es sind also nur wenige, die die Dinge am Laufen halten. Und die Zahl derjenigen, die es schaffen, ohne den Antrieb der wenigen in unseren Orgs hinter sich zu haben, ist gleich Null. Andererseits können wir nicht die ganze Welt voll von solchen Leuten belassen und es trotzdem schaffen. Wir haben also keine Wahl.

Und wir können sie in Ordnung bringen, auch wenn sie nicht auf einer höheren Stufe eingesetzt werden können.

Dies sind wirkliche OT-Daten, aber wir brauchen sie auf niedrigeren Stufen, um unsere Aufgabe zu erfüllen.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jp:rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 3. MAI 1972R
Revidiert 18. Dezember 1977
(Revision in dieser Schriftart)

Remimeo
Hüte von Führungskräften

Wichtig

Führungs-Serie Nr. 12

ETHIK UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Jede Person, die einen Führungsposten innehat (Leiter einer Unterabteilung oder darüber), wird als **Führungskraft** betrachtet.

Auswertungen haben gezeigt, daß der Zusammenbruch in vielen Orgs ein Versagen seitens der Führungskräfte ist, ihre Ethik- und Rechtsprechungs-Hüte zu tragen.

Es wurde festgestellt, daß es unterhalb der administrativen Warums gewöhnlich auch eine Ethik-Situation gibt, die, wenn sie nicht in Ordnung gebracht wird, verursacht, daß das administrative Warum nicht funktioniert oder Statistiken ansteigen läßt.

In einem Bereich mit niedrigen Statistiken ist es die Pflicht einer Führungskraft, eine Ermittlung durchzuführen, jede Out-Ethik-Situation zu finden und dafür zu sorgen, daß sie berichtigt wird.

Ethik ist eine persönliche Sache in Bezug auf eine Gruppe. Unethische Leute sind diejenigen, die bei sich persönlich Ethik nicht in haben.

Es ist die Verantwortung der Führungskraft, sich darum zu kümmern, daß Personen, die unter ihrer Kontrolle stehen und in ihrem Bereich sind, *ihre persönliche Ethik in bekommen und sie in behalten*.

Man sollte nach Unehrlichkeit, falschen Berichten, einem out-ethischen Privatleben Ausschau halten und sie korrigieren, indem man die Person überzeugt.

Wenn eine Führungskraft solche Dinge sieht, muß sie alles tun, was in ihrer Macht steht, um die Person dazu zu bringen, ihre eigene Ethik in zu bekommen.

Wenn ein Bereich niedrige Statistiken aufweist, muß die Führungskraft sofort den Verdacht schöpfen, daß eine Out-Ethik-Situation bei einem oder mehreren der Mitarbeiter vorhanden ist, und muß eine Ermittlung durchführen und die Person davon überzeugen, ehrlicher und ethischer zu sein und den gefundenen out-ethischen Zustand zu korrigieren.

Wenn dies die Lage nicht in Ordnung bringt und wenn die Person oder der Bereich weiterhin niedrige Statistiken aufweist, dann muß die Führungskraft für die Person oder den

Bereich den Zustand Gefahr deklarieren und das HCO PL vom 9. April 72, "Die korrekte Handhabung des Zustandes Gefahr", anwenden.

Wenn die Situation nicht in Ordnung kommt, dann wird sie danach zu einer Angelegenheit, die der vollständigen Gruppenrechtsprechung unterliegt, mit Ethikgerichten und Komitees der Beweisaufnahme. Personen, deren Ethik out geblieben ist, müssen ersetzt werden.

Die Vorgesetzten einer Führungskraft sind dazu verpflichtet, diese Richtlinie durchzusetzen und sie bei allen Führungskräften zu verwenden, deren persönliche Ethik out ist und die es versäumen, sie anzuwenden. Man wird feststellen, daß diejenigen, die dieses Policy Letter nicht anwenden, selbst gewisse Unredlichkeiten oder out-ethische Situationen haben.

Um stark und effektiv zu sein, ist es für jede Organisation lebenswichtig, ethisch zu sein.

Der wichtigste Bereich ethischen Verhaltens in einer Organisation ist an oder in der Nähe der Spitze.

Ethisches Versagen an der Spitze oder unmittelbar darunter kann eine Organisation zerstören und verursachen, daß sie niedrige Statistiken hat.

Es gibt viele historische Beispiele dafür.

Deshalb ist es Policy, daß eine Führungskraft bei sich selbst und bei denjenigen, die ihr unterstellt sind, Ethik in halten muß; andernfalls muß sie Disziplinierung oder einem Komitee der Beweisaufnahme unterzogen und von jeglichem Posten mit Autorität enthoben werden, und jemand muß gefunden werden, der selbst ethisch ist und bei denjenigen, die unter seiner Autorität stehen, Ethik in halten kann.

In jedem solchen Fall lautet die Anklage für einen Mitarbeiter oder eine Führungskraft: **Das Versäumnis, hohe ethische Standards aufrecht zu erhalten oder ein Beispiel für hohe ethische Standards zu geben.**

Solche Verstöße bestehen aus:

1. **Unehrlichkeit**,
2. Gebrauch von falschen Aussagen, um eine Situation zu verbergen,
3. Eine Situation anders darstellen, als sie tatsächlich ist, um Verbrechen zu verbergen und Disziplinierung zu entgehen,
4. Abwegige 2D-Beziehungen und -Praktiken,
5. Abhängigkeit von Drogen oder Alkohol,
6. Das Fördern von Out-Ethik,
7. Eine Out-Ethik-Situation bei sich selbst oder bei anderen als Verantwortlicher, Beauftragter oder Führungskraft zu dulden oder es zu unterlassen, sie effektiv zu handhaben.

TECHNISCHES

Leute mit out-ethischen Withholds können nicht sehen. Das wird bewiesen durch die brillante Rückkehr der Wahrnehmung der Umgebung bei Leuten, die effektiv und ausführlich auf solchen Prozessen auditiert wurden.

Solche Personen sind ebenfalls bestrebt, eine falsche Umwelt hinzustellen, und sehen tatsächlich eine falsche Umwelt.

Leute, die ein niedriges Ethikniveau haben, werden eine Gruppe enturbulieren und verstimmen, weil sie ihre schädlichen Handlungen gegen die Gruppe zu rechtfertigen suchen. Und das führt zu weiteren schädlichen Handlungen.

Leute, bei denen die Ethik out ist, fallen schnell in Verrat gegen die Gruppe.

Jemand, dessen Ethik über eine langen Zeitraum hinweg out war, geht "aus der Valenz heraus". Er ist "nicht er selbst".

Glück wird nur von denjenigen erreicht, die **ehrlich** mit sich selbst und anderen sind.

Eine Gruppe gedeiht nur, wenn jedes Mitglied darin seine eigene, persönliche Ethik in hat.

Selbst bei einer PTS-Person (Potentiellen Quelle von Schwierigkeiten) muß es unethisches Verhalten gegenüber der unterdrückerischen Persönlichkeit, mit der sie in Verbindung steht, gegeben haben, damit die Person überhaupt erst PTS werden konnte.

Leute, die physisch krank sind, sind PTS *und sind out-ethisch* gegenüber der Person oder Sache, zu der sie PTS sind!

Daher müssen die einzelnen Mitglieder einer Gruppe ihre eigene Ethik in haben, damit eine Gruppe glücklich sein kann und es ihr gut geht und damit sie gedeiht und Bestand hat.

Es ist Sache der Führungskraft oder des Beauftragten, dafür zu sorgen, daß dies der Fall ist, und die notwendigen Aktionen zu **unternehmen**, damit dies zustande kommt und die Gruppe zu einer ethischen Gruppe wird.

SCHRITTE FÜR EINE FÜHRUNGSKRAFT ODER EINEN BEAUFTRAGTEN, UM ETHIK BEI EINEM MITARBEITER IN ZU BEKOMMEN

Schritt 1

Informieren Sie die Person persönlich, daß sie sich im Zustand Gefahr befindet, aufgrund von Taten, Unterlassungen, niedrigen Statistiken, falschen Berichten, Fernbleiben, zweiter Dynamik oder was auch immer die Umstände sind.

Sie ist tatsächlich **in** Gefahr, denn früher oder später wird irgend jemand etwas unternehmen, um ihr eins zu verpassen.

Sie mag bereits mit irgendeiner anderen Zustandszuweisung beschäftigt sein.

Doch dies ist eine Angelegenheit zwischen Ihnen und ihr.

Sie ist in Gefahr, weil Sie sie übergehen müssen, um Ethik bei ihr in zu bekommen; eine Sache, die sie selbst tun sollte.

Wenn sie mit Ihnen zusammenarbeitet, diesen Rundown abschließt und die Sache gut ausgeht, werden Sie ihr helfen.

Wenn sie nicht mit Ihnen zusammenarbeitet, werden Sie die Verfahren der Gruppenrechtsprechung anwenden müssen.

Dies ist ihre Chance, mit Ihrer Hilfe Ethik bei sich selbst in zu bekommen, bevor sie wirklich abstürzt.

Wenn sie diese Tatsache akzeptiert, ist Schritt 1 getan. Gehen Sie zu Schritt 2 über.

Schritt 2

Ethik wird bei der Person durch Definitionen hineingebracht.

Sorgen sie dafür, daß die Definitionen vollkommen verstanden werden.

Die Person, die gehandhabt wird, muß auf alle folgenden Wörter sowie die Wörter in deren Definitionen Methode 4-Wortklären erhalten.

"**ETHIK**: Das Studium der allgemeinen Natur der Moral (Moral: *Die Prinzipien von richtigem und falschem Verhalten*) und der speziellen moralischen Entscheidungen, die der Einzelne in seiner Beziehung zu anderen treffen muß."

"Die Regeln oder Maßstäbe, die das Verhalten der Mitglieder eines Berufes regeln."

"**RECHTSPRECHUNG**[39]: *Die Anwendung und das Verfahren des Gesetzes.*"

[39] Anm.d.Übs.: im englischen Original lautet dieses Wort "justice", was außer "Rechtsprechung" auch "Gerechtigkeit" bedeutet; daher werden dort vier weitere Definitionen gegeben, die aber für das deutsche Wort "Rechtsprechung" nicht zutreffen und daher in der Übersetzung weggelassen wurden. Die hier wiedergegebene Definition ist im Original hervorgehoben, es ist also diejenige, auf die es in diesem Zusammenhang ankommt.

"**FALSCH**: Im Widerspruch zu Tatsachen oder Wahrheit; ohne Grundlage; inkorrekt. Ohne Bedeutung oder Aufrichtigkeit; trügerisch. Die Treue nicht haltend; verräterisch. Ähnlichkeit habend und als eine annähernd gleiche oder verwandte Sache identifiziert werdend."

"**UNEHRLICH**: Dazu neigend zu lügen, zu mogeln, zu betrügen oder zu täuschen."

"**VORWAND**: Ein falscher Grund oder eine Ausrede. Eine bloße Vorführung ohne Realität."

"**VERRAT BEGEHEN**: Jemandem oder etwas gegenüber nicht loyal oder treulos sein."

"**OUT-ETHIK**: Eine Aktion oder Situation, in die eine Person verwickelt ist, die im Widerspruch zu den Idealen und besten Interessen seiner Gruppe steht. Eine Tat oder Situation oder Beziehung, die im Widerspruch zu den ethischen Standards, Kodizes oder Idealen der Gruppe oder anderen Mitgliedern der Gruppe steht. Eine Unterlassung oder eine Tat einer Einzelperson, die die allgemeine Effektivität einer Gruppe oder ihrer anderen Mitglieder vermindern könnte oder vermindert hat. Eine individuelle Unterlassung oder Tat, die das allgemeine Wohlergehen einer Gruppe schmälert oder sie in der Erreichung ihrer Ziele behindert."

Gehen Sie nicht zu Schritt 3 weiter, bis alle oben aufgeführten Wörter mit Methode 4-Wortklären geklärt worden sind.

Schritt 3

Fragen Sie die Person, in welche Out-Ethik-Situation sie verwickelt ist.

Vielleicht benötigt die Person etwas Zeit, um darauf zu kommen, oder vielleicht unterdrückt sie es und hat Angst, es zu sagen, aus Furcht vor Konsequenzen. Versichern Sie ihr, daß Sie nur versuchen, ihr zu helfen.

Sie könnte es in einer Sitzung zur Sprache gebracht haben, ist es aber nicht als Out-Ethik-Situation angegangen. Bringen Sie sie mit gutem Zureden hindurch.

Wenn das Verhalten und die Aktionen der Person armselig sind oder niedrige Statistiken aufweisen, wird sie sicher in der Lage sein, mit einer persönlichen out-ethische Situation herausrücken zu können.

Manchmal ist die Person im Geheimen PTS und mit einer unterdrückerischen oder antagonistischen Person oder Gruppe oder Sache in Verbindung. In einem solchen Fall wird sie als Fall oder auf Posten Achterbahn fahren, Unfälle haben oder häufig krank sein. (Siehe das Material der PTS-Tech in Bezug darauf und für eine künftige Handhabung. Checksheet BPL vom 31. Mai 1971RG, Ausgabe IV, "Checksheet für die Entdeckung, Weiterleitung und Handhabung von PTS und SP"; doch setzen Sie die Handhabung mit diesen Schritten hier fort.)

Manchmal verwendet die Person einfach nur PR (prahlt und gesteht nicht alles). In diesem Fall ist eine Auditingsitzung notwendig.

Wenn sich die Person in Selbst-Listing verstrickt, lassen Sie sie gemäß dem HCOB vom 20. April 72, C/S-Serie Nr. 78, "Die Korrektur von Fehlern beim Klären von Produkten

oder Zwecken und beim Warum-Finden und Wortklären", auditieren, welches das Verfahren für die Auditingsitzung angibt. Eine Person kann über ein falsches Item sehr verstimmt werden. Es läßt sich leicht reparieren, aber es *muß* repariert werden, falls dies geschieht.

Bringen Sie mit Ihrer eigenen 2WC oder was für Mitteln auch immer oder einer Reparatur diesen Schritt 3 bis zu dem Punkt, daß eine eindeutige out-ethische Situation klar formuliert wird. Falls es eine Verzögerung dabei gibt, ihn abzuschließen, dann vergessen Sie nicht, schließlich damit fortzufahren. Wird es korrekt gemacht, werden gute Indikatoren vorhanden sein.

Schritt 4

Lassen Sie die Person ausarbeiten, wie die out-ethische Situation, in die sie verwickelt ist, ein Verrat gegenüber der Gruppe ist oder sie der Gruppe oder deren Idealen gegenüber treulos sein lassen würde.

Veranlassen Sie die Person nicht, sich schuldig zu fühlen. Bringen Sie sie einfach dazu, daß sie es selbst sieht.

Wenn sie dies klar gesehen und voll erkannt hat, gehen Sie zum nächsten Schritt über.

Schritt 5

Die Person ist jetzt bereit, die **Gefahr-Formel für die Erste Dynamik** auf sich selbst anzuwenden.

Geben Sie ihr diese Formel und erklären Sie sie ihr.

FORMEL FÜR DIE ERSTE DYNAMIK

Die Formel wird für die erste Dynamik wie folgt umgewandelt:

Erste 1: Übergehen Sie Gewohnheiten oder normale routinemäßige Abläufe.

Erste 2: Handhaben Sie die Situation und jede Gefahr in ihr.

Erste 3: Weisen Sie sich selbst den Zustand Gefahr zu.

Erste 4: Stellen Sie Ihre eigene, *persönliche Ethik* wieder her, indem Sie herausfinden, was an Ihrem Tun unethisch ist, und wenden Sie Selbstdisziplin an, um es zu berichtigen, und werden Sie ehrlich und aufrichtig.

Erste 5: Organisieren Sie Ihr Leben neu, so daß Ihnen die gefährliche Situation nicht andauernd zustößt.

Erste 6: Formulieren Sie feste Richtlinien, die von nun an die gleiche Situation aufdecken werden und die verhindern werden, daß sie immer wiederkehrt, und machen Sie sich die Richtlinien zu Eigen.

Nun ist die Person gewöhnlich bereits in einer anderen *Gruppen*-Situation von niedrigen Statistiken, Overt-Produkten, schlechtem Erscheinungsbild oder niedrigen Zuständen, Ethik-Gerichten oder Komitees der Beweisaufnahme für irgend etwas verwickelt.

Es spielt keine Rolle, in welchem anderen Zustand sie war. Von Ihnen aus gesehen ist sie in *Gefahr*.

Die obigen Punkte Erste 1 und Erste 2 gelten also für die *Gruppen*-Situation, in der sie sich befindet.

Sie muß *sich selbst* den Zustand Gefahr zuweisen, da sie jetzt erkennt, daß sie sich in Gefahr befunden hat, die von ihr selbst ausging.

Punkt Erste 4 wurde mit diesem Rundown begonnen.

Es liegt an ihr selbst, Punkt Erste 4. abzuschließen, indem sie das Material aus den Schritten 2 und 3 anwendet. Sie muß Selbstdisziplin anwenden, um ihre eigene Out-Ethik-Situation zu berichtigen, und sich selbst und ihrer Gruppe gegenüber ehrlich und aufrichtig werden.

Punkt Erste 5 ist offensichtlich. Wenn sie dies nicht tut, wird sie einfach wieder abstürzen.

Punkt Erste 6 – beim Formulieren und Aneignen fester Richtlinien muß sie sicher sein, daß sie mit den Bestrebungen der Gruppe in Einklang stehen.

Wenn sie all dies ausgearbeitet **und es im Leben demonstriert hat**, hat sie den persönlichen Gefahr-Rundown abgeschlossen.

Sie kann sich dann selber den Zustand Notlage zuweisen und der Formel für Notlage folgen (HCO PL vom 23. September 1967, "Formeln für einen neuen Posten, die Zustandsformeln", OEC-Band 0).

Schritt 6

Überprüfen Sie die Person und ihre Statistiken sowie ihr Erscheinungsbild und ihr Privatleben.

Vergewissern Sie sich, daß die obigen Schritte und die gefundene Out-Ethik alles waren, was es dazu gab. Daß kein falsches Item gefunden wurde. Daß die Person nicht PTS ist.

Bereinigen Sie, was Sie finden. Wenn Sie aber feststellen, daß die Person sich nicht verbesserte und das Ganze nur oberflächlich gemacht hat, dann müssen Sie jetzt den Standpunkt der Gruppe einnehmen und Gruppenrechtsprechung zur Anwendung bringen.

Ihr Schutz für die Person ist zu Ende, denn sie hatte ihre Chance und ist offensichtlich einer jener Leute, die sich auf andere verlassen, um ihre Ethik für sie in zu halten, und sie nicht selbst in halten können. Verwenden Sie danach also die Verfahren der Gruppenrechtsprechung.

Wenn die Person es geschafft hat, nicht auf die Nase gefallen und jetzt auf dem Weg nach oben ist, **wie es ehrliche Statistiken und der Zustand ihres Postens zeigen**, haben Sie einen guten Gewinn erzielt und die Dinge werden viel, viel besser laufen.

Und das ist ein Gewinn für alle.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:PB:dr.gm

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 26. DEZEMBER 1968

Remimeo

(Anmerkung: Diese Daten sind als ein HCOB und ein PL erschienen [in beiden Versionen herausgegeben], da sie sehr weitgehend sowohl auf dem OEC als auch auf dem Stufe-IV-Kurs oder in Kursen darüber Anwendung finden können.)

DAS GESETZ DER DRITTEN PARTEI

Ich habe eine sehr lange Zeit die Ursachen von Gewalt und Konflikt zwischen Individuen und Nationen studiert.

Wenn Chaldäa verschwinden, Babylon zu Staub und Ägypten unfruchtbar werden konnte, wenn Sizilien 160 blühende Städte haben konnte und noch ehe man das Jahr Null schrieb eine ausgeplünderte Ruine sein konnte und seitdem beinahe Wüste geblieben ist – und das alles trotz der ganzen Arbeit und **trotz** der Weisheit und trotz der guten Wünsche und Absichten der Menschen, dann muß es so sicher sein, wie die Nacht auf den Sonnenuntergang folgt, daß dem Menschen etwas unbekannt sein muß, das alle seine Werke und Wege betrifft, und dieses Etwas muß so tödlich und durchdringend sein, daß es all sein Streben und seine Möglichkeiten vernichtet, bevor deren Zeit gekommen ist.

Es müßte sich dabei um eine Art Naturgesetz handeln, das der Mensch selbst nicht vermutet.

Und es *gibt* offenbar ein solches Gesetz, das diese Bedingungen erfüllt, tödlich, unbekannt, alle Aktivitäten umfassend.

Das Gesetz scheint folgendermaßen zu lauten:

In jedem Streit muß eine Dritte Partei vorhanden und unbekannt sein, damit ein Konflikt existiert.

Oder

Damit ein Streit eintreten kann, muß eine unbekannte Dritte Partei aktiv daran arbeiten, ihn zwischen zwei potenziellen Gegnern hervorzurufen.

Oder

Während man gewöhnlich glaubt, daß es zwei braucht, um einen Streit zu haben, muß eine Dritte Partei vorhanden sein und ihn entwickeln, damit ein tatsächlicher Konflikt eintritt.

Es ist sehr leicht zu sehen, daß in einem Konflikt zwei streiten. Sie sind sehr sichtbar. Es ist schwieriger, zu sehen oder für möglich zu halten, daß eine dritte Partei vorhanden war und den Streit aktiv gefördert hat.

Die gewöhnlich nicht verdächtigte, "verständnisvolle" dritte Partei, der Zuschauer, der jede Beteiligung daran abstreitet, ist derjenige, der den Konflikt überhaupt erst ins Dasein gerufen hat.

Die verborgene dritte Partei, die manchmal nur die eine Seite zu unterstützen scheint, kann als Anstifter entlarvt werden.

Dies ist auf vielen Dynamiken ein nützliches Gesetz. Es ist die Ursache für Krieg.

Man sieht zwei Burschen, die einander Schimpfwörter an den Kopf werfen, und sieht, wie sie aufeinander losschlagen.

Niemand sonst ist in der Nähe. Also haben *sie* natürlich "den Streit angefangen". Aber es *gab* eine dritte Partei.

Geht man diesen Auseinandersetzungen nach, stößt man auf unglaubliche Tatsachen. Das ist das Problem. Das Unglaubliche wird zu leicht verworfen. Eine Methode, Dinge zu verbergen, liegt darin, sie unglaublich zu machen.

Bürogehilfe A und Bote B waren am Streiten. Es entflammt eine offene Auseinandersetzung. Jeder beschuldigt den anderen. **Keiner von beiden hat recht, und somit löst sich der Streit nicht auf, weil dessen wahre Ursache nicht festgestellt worden ist.**

Man sieht sich einen solchen Fall **gründlich** an – und findet das Unglaubliche: Die Frau des Bürogehilfen A hat mit dem Boten B geschlafen und sich jeweils bei dem einen über den anderen beschwert.

Der Bauer J und der Viehzüchter K zerfleischen einander seit vielen Jahren in einem ständigen Konflikt. Es gibt offensichtliche, logische Gründe für den Kampf. Dennoch dauert er an und läßt sich nicht lösen. Bei einer genauen Untersuchung stößt man auf den Bankier L, der wegen der Verluste, die der Streit den beiden einträgt, in der Lage ist, beiden Seiten Geld zu leihen, während er den Streit in Gang hält und der ihre gesamten Ländereien bekommen wird, wenn sie beide verlieren.

Es geschieht sogar in größerem Maßstab. Im Jahre 1917 befanden sich die revolutionären Kräfte in Rußland mit der Regierung in einem Konflikt. Es gab so viele Gründe, daß die Aufmerksamkeit leicht an ihnen hängen bleibt. Aber erst bei der Beschlagnahmung der offiziellen Staatsakten Deutschlands im Zweiten Weltkrieg wurde aufgedeckt, daß *Deutschland* den Aufstand gefördert und Lenin finanziert hatte, um den Aufstand zu entzünden, wobei man ihn sogar in einem verdunkelten Zug nach Rußland geschickt hatte!

Überprüft man "persönliche" Streitigkeiten, Gruppenkonflikte, nationale Kämpfe, so findet man, wenn man sucht, die dritte Partei, von keinem der beiden Kämpfenden verdächtigt, und wenn es überhaupt einen Verdacht gibt, wird er als "fantastisch" beiseite geschoben. Aber eine sorgfältige Dokumentation bestätigt ihn schließlich.

Dieses Datum ist ungeheuer nützlich.

Bei Ehestreitigkeiten liegt die *richtige* Herangehensweise, die jeder Berater wählen kann, darin, die beiden Seiten zu veranlassen, sorgfältig nach der *dritten* Partei zu suchen. Sie werden zunächst vielleicht viele *Gründe* finden. Diese *Gründe* sind keine *Wesen*. Man sucht nach einer dritten Partei, einem wirklichen Wesen. Wenn beide die dritte Partei finden und den Beweis dafür erbringen, wird dies das Ende des Streites sein.

Manchmal beschließen zwei streitende Parteien, plötzlich jemanden auszuwählen, um ihm die Schuld zu geben. Das stoppt den Streit. Manchmal ist es nicht das richtige Wesen, und es kommt danach zu weiteren Streitigkeiten.

Zwei Nationen, die sich in den Haaren liegen, sollten sich miteinander beraten, um die tatsächliche dritte Partei auszusieben und zu finden. Sie werden immer eine finden, wenn sie suchen, und sie *können* die richtige finden, da sie feststellen werden, daß sie in der Tat existiert.

Es gibt wahrscheinlich viele technische Methoden, die man in dieser Sache entwickeln und darlegen könnte.

Viele merkwürdige Phänomene sind damit verbunden. Eine richtig entdeckte dritte Partei wird gewöhnlich von gar keiner der beiden Seiten bekämpft, sondern nur gemieden.

Ehekonflikte sind weitverbreitet. Ehen können gerettet werden, indem beide Teile wirklich herausfinden, *wer* die Konflikte verursacht hat. Es kann in der gesamten Geschichte der Ehe mehrere solche Personen gegeben haben, aber immer nur eine auf einmal.

Streitigkeiten zwischen einer Einzelperson und einer Organisation werden fast immer durch eine einzelne dritte Partei oder eine dritte Gruppe verursacht. Die Organisation und die Einzelperson sollten sich zusammensetzen und die dritte Partei herausfinden, indem sie einander alle Daten zeigen, die ihnen beiden gegeben wurden.

Aufständische und Regierungen könnten gleichermaßen wieder zu einer Übereinstimmung gebracht werden, wenn man Vertreter beider Seiten dazu bringen könnte, das auszutauschen, was ihnen von wem erzählt wurde.

Solche Konferenzen haben bislang die Tendenz gehabt, sich nur mit Gegenbeschuldigungen oder Bedingungen oder Mißbräuchen zu befassen. Um erfolgreich zu sein, dürfen sie sich nur mit Wesen befassen.

Man könnte vielleicht denken, daß in dieser Theorie auch die Behauptung enthalten wäre, es gäbe keine Mißstände, die Konflikte verursachen. Es gibt solche.

Aber sie können gewöhnlich **durch Beratung beseitigt werden, wenn nicht eine Dritte Partei den Konflikt schürt**.

Die Geschichte gibt uns eine sehr schlechte Meinung über die Vergangenheit, weil sie anhand von Gegenbeschuldigungen zweier Gegner übermittelt wird und die dritte Partei dabei nicht entdeckt worden ist.

Die den Kriegen "zugrunde liegenden Ursachen" sollten "verborgene Anstifter" heißen.

Es gibt keine Konflikte, die sich nicht lösen lassen, es sei denn, die wahren Anstifter bleiben verborgen.

Dies ist das Naturgesetz, das weder die Menschen des Altertums noch die der Moderne kannten.

Und weil sie es nicht kannten, wurden sie von "Gründen" fehlgeleitet, und ganze Zivilisationen starben.

Es lohnt sich, dieses Gesetz zu kennen.

Es lohnt sich, damit in jeder Situation zu arbeiten, wo man Frieden zu bringen versucht.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:ei.rd

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO BULLETIN VOM 8. SEPTEMBER 1964

Wiedervervielfältigen
Franchise
Sthil Studenten

Stufen II – IV

OVERTS, WAS STECKT DAHINTER?

Kürzlich habe ich eine sehr grundlegende Entdeckung auf dem Gebiet der Overts gemacht und möchte sie, um sie festzuhalten, schnell zu Papier bringen.

Man kann dies als den "Zyklus eines Overts" bezeichnen:

4. Ein Wesen scheint einen Motivator zu haben.
3. Diesen hat es wegen eines Overts, den es begangen hat.
2. Das Wesen beging einen Overt, weil es etwas nicht verstanden hat.
1. Das Wesen verstand etwas nicht, weil es ein Wort oder ein Symbol nicht verstanden hat.

Somit können also alle Cave-In-Zustände, Krankheiten usw. auf ein missverstandenes Symbol zurückgeführt werden, so befremdend dies auch scheinen mag.

Das geht so:

1. Ein Wesen versteht die Bedeutung eines Wortes oder eines Symbols nicht.
2. Dies verursacht, dass das Wesen den Bereich des Symbols oder des Wortes missversteht (wer es verwendete, worauf auch immer es sich bezog).
3. Dies veranlasst das Wesen, sich vom Verwender oder was immer mit dem Symbol zusammenhängt verschieden oder als Gegner zu fühlen, und so ist es für es in Ordnung, einen Overt zu begehen.
4. Nachdem es einen Overt begangen hat, glaubt das Wesen nun, es müsse einen Motivator haben, und fühlt sich daher eingestürzt.

Das ist der Stoff, aus dem Hades besteht. Das ist die Falle. Das ist es, warum Leute krank werden. Das ist Dummheit und Mangel an Fähigkeit.

Deshalb funktioniert Knettisch-Auditing.

Klären eines PCs besteht also nur darin, den Bereich des Motivators zu lokalisieren, herauszufinden, was missverstanden wurde und das Wort in Knete darzustellen und erklären zu lassen. Die Overts blowen. Pure Zauberei.

Der Trick dabei ist, das Gebiet, wo der PC einen Motivator hat, zu lokalisieren.

Dies wird eingehender im St. Hill-Vortrag vom 3. September 1964 erörtert; es ist jedoch eine Entdeckung von zu großer Wichtigkeit, als dass sie nur in Tonbandform gelassen werden sollte.

Der Zyklus ist: Missverstandenes Wort oder Symbol – Trennung vom ARK mit den Dingen, die mit dem Wort oder Symbol verbunden sind – Overt begangen – Motivator wurde als nötig empfunden, um den Overt zu rechtfertigen – Verminderung von Freiheit, Aktivität, Intelligenz, Wohlbefinden und Gesundheit.

Wenn man dies und die Technologie des Auditings kennt, dann kann man diese Symbole und Wörter handhaben und klären und die Gewinne erzielen, die wir als Clear sein beschrieben haben, denn die Dinge, die den Niedergang hervorrufen, werden aus dem Wesen entfernt.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jw-cden

HUBBARD KOMMUNIKATIONSBÜRO
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
HCO POLICY LETTER VOM 12. FEBRUAR 1967

Organisations-Führungs-
Kurs

Admin-Know-How-Serie Nr. 13

DIE VERANTWORTUNG VON FÜHRERN

Einige Anmerkungen über **Macht**, darüber, einem Machtinhaber nahe zu sein oder unter ihm zu arbeiten, d. h. einer Führungskraft, oder jemandem, der weitreichenden grundlegenden Einfluß auf die Angelegenheiten des Menschen ausübt.

Ich habe es auf diese Weise geschrieben – unter Verwendung zweier wirklicher Menschen – um ein Beispiel von genügender Größenordnung zu geben, daß es jemanden interessiert und ein bißchen angenehme Lektüre bietet. – Und ich verwendete einen militärischen Bereich, so daß es klar angesehen werden kann, ohne Restimulation von Verwaltungsproblemen.

Das als Quelle benutzte Buch ist übrigens ein ganz vortreffliches Buch.

DIE FEHLER VON SIMON BOLIVAR UND MANUELA SAENZ

Bezugsmaterial: Das Buch mit dem Titel *The Four Seasons of Manuela (Die Vier Jahreszeiten von Manuela)* von Viktor W. von Hagen, eine Biografie. Ein Mayflower Dell Taschenbuch Okt. 1966. 6 Schillinge.

Simon Bolivar war der Befreier Südamerikas vom spanischen Joch.

Manuela Saenz war die Befreierin und Gefährtin.

Ihre Taten und Schicksale sind in dieser bewegenden Biografie gut aufgezeichnet.

Doch abgesehen von irgendwelchem rein dramatischen Wert zeigt das Buch verschiedene Handlungen auf, die für diejenigen, die eine Führungsposition innehaben, Führungskräfte unterstützen oder ihnen nahe stehen, von großem Interesse sind, und motiviert zu diesen Handlungen.

Simon Bolivar war eine sehr starke Persönlichkeit. Er war einer der reichsten Männer Südamerikas. Er besaß wirkliche persönliche Befähigung, wie sie nur einer Handvoll Menschen auf diesem Planeten gegeben ist. Er war ein militärischer Befehlshaber, der in der Geschichte seinesgleichen sucht. Warum er scheiterte und im Exil starb, aber später vergöttert wurde, ist deshalb von großem Interesse. Welche Fehler hat er gemacht?

Manuela Saenz war eine hochintelligente, schöne und fähige Frau. Sie war loyal, ergeben, Bolivar durchaus ebenbürtig und dem Durchschnittsmenschen weit überlegen. Warum lebte sie dann als eine verleumdete Ausgestoßene, erlebte derart heftige soziale Zurückweisung, starb in Armut und blieb in der Geschichte unbekannt? Welche Fehler hat sie gemacht?

BOLIVARS FEHLER

Dinge zu befreien ist die umgekehrte, unausgesprochene Dramatisation (die andere Seite der Medaille) zur Sklaverei, die durch die Mechanismen des Verstandes vorgeschrieben wird. Wenn es nicht etwas gibt, auf das hin man Menschen befreien kann, ist der Akt der Befreiung einfach ein Protest gegen Sklaverei. Und da kein Mensch frei ist, während er im Körperzyklus aberriert ist, ist es natürlich eine bloße Geste, ihn politisch zu befreien. Denn es befreit ihn nur auf die Anarchie hin, seine Aberrationen zu dramatisieren, ohne **irgendwelche** Kontrolle und ohne etwas zum Bekämpfen zu haben, das sich außerhalb befindet; und wenn er sein Interesse nicht nach außen richtet, wird er einfach lautstark oder leise verrückt.

Sobald einmal ein derart großes Unrecht, wie Wesen zu verderben, begangen worden ist, gibt es natürlich keine Freiheit, außer jemanden von der Verderbtheit selbst zu befreien oder *zumindest* von deren offensichtlichsten Einflüssen in der Gesellschaft. Kurz gesagt, man müßte einen Menschen entaberrieren, bevor seine ganze gesellschaftliche Ordnung entaberriert werden könnte.

Wenn einem die vollständige Fähigkeit fehlte, den Menschen völlig von seinen reaktiven Mustern zu befreien, dann könnte man den Menschen zumindest von deren Restimulatoren in der Gesellschaft befreien. Wenn man die ganzen Informationen hätte (einem jedoch die Scientology Technologie fehlte), würde man einfach unter Verwendung reaktiver Muster die alte Gesellschaft auseinander sprengen und dann die Stücke ordentlich zu einem neuen Muster zusammensammeln. Wenn man nicht die leiseste Ahnung hätte, wie reaktiv man werden kann (und Bolivar besaß natürlich nicht das geringste Wissen auf diesem Gebiet), bliebe jedoch immer noch eine brauchbare Formel, die von den meisten erfolgreichen, praktischen politischen Führungskräften "instinktiv" verwendet wird:

Wenn man eine Gesellschaft von denjenigen Dingen befreit, von denen man sieht, daß sie mit ihr nicht stimmen, und wenn man mit Nachdruck verlangt, daß sie das tut, was richtig ist, und wenn man mit Entschiedenheit und Gründlichkeit weitermacht, ohne fortwährend Verzögerungstaktiken anzuwenden, kann man durch Einsatz seines Charmes und seiner Gaben eine große politische Reform bewirken oder ein scheiterndes Land verbessern.

Also war Bolivars erster und auch beständigster Fehler in den entscheidenden Worten *man sieht* im obigen Absatz enthalten. Er sah nicht hin und schenkte nicht einmal zuverlässigen geheimdienstlichen Berichten Gehör. Er war so *sicher*, daß er Dinge zurechtglühen, zurechtkämpfen oder zurechtcharmieren könnte, daß er niemals nach etwas suchte, das nicht stimmte, um es zu korrigieren – bis es zu spät war. Das ist der Gipfel persönlichen Zutrauens und läuft auf äußerste Eingebildetheit hinaus. "Wenn er erschien, würde alles gut werden", war nicht nur sein Glaube, sondern seine grundlegende Philosophie. Daher brach er das erste

Mal, als es nicht funktionierte, zusammen. Alle seine Fertigkeiten und sein Charme wurden auf diese eine Prüfung konzentriert. Nur das konnte er beobachten.

Nicht, daß ich mich mit Bolivar vergleichen will, doch um mein Verständnis dessen zu veranschaulichen:

Ich hatte einmal eine ähnliche Lösung. "Ich würde, solange ich konnte, in Gang bleiben, und wenn man mich stoppte, dann würde ich sterben." Das war eine Lösung, die sich recht leicht sagen ließ und wirklich schwer zu verstehen war, bis man eine Ahnung davon hatte, was ich mit in Gang bleiben meinte. Meteore bleiben in Gang – mit ungeheurem Tempo. Und das tat ich auch. Dann eines Tages, vor langer Zeit, *wurde* ich schließlich aufgehalten – nach unzähligen kurzen Zwischenhalten durch gesellschaftliche Kontakte und Familienmitglieder, um mich vorzubereiten, was seinen Höhepunkt in einer Marine fand, die mehr auf Tressen als auf tote Gegner aus war, und ich buchstäblich wegging. Eine Zeit lang konnte ich mir nicht zusammenreimen, was mit mir nicht stimmte. Das Leben wurde ganz und gar unerträglich, bis ich eine *neue* Lösung fand. Ich weiß also um die Zerbrechlichkeit dieser alleinigen Lösungen. Nicht, daß ich mich mit ihm vergleichen will, doch nur um zu zeigen, daß es uns allen passiert, nicht nur einem Bolivar.

Bolivar hatte überhaupt keinen persönlichen Durchblick. Er konnte nur "nach außen blicken" und sogar dann schaute er nicht, noch hörte er zu. Er *glühte* Dinge zurecht. Bedauerlicherweise ruinierte er sich damit, daß er es konnte. Bis er es nicht mehr konnte. Wenn er nicht glühen konnte, brüllte er, und wenn er nicht brüllen konnte, schlug er eine Schlacht. Dann waren zivile Gegner nicht militärische Gegner, also blieb ihm gar keine Lösung mehr.

Nie kam es ihm in den Sinn, mehr zu tun, als Dinge persönlich so zu *magnetisieren*, daß sie richtig und erfolgreich würden.

Sein Niedergang bestand darin, daß er viel zu starken Gebrauch von einer Fertigkeit machte, nur weil es einfach war. Er war zu gut in dieser einen Sache. Also schenkte er nie irgendeiner anderen Fertigkeit Beachtung und träumte nie auch nur davon, daß es irgendeinen anderen Weg gäbe.

Er hatte keinen Überblick über irgendeine Situation und keine Ahnung von den organisatorischen oder vorbereitenden Schritten, die für politischen und persönlichen Erfolg nötig waren. Er kannte sich nur mit militärischer Organisation aus, und dort hörte sein organisatorischer Durchblick auf.

Er wurde im berauschenden Geist der französischen Revolte unterrichtet, die für ihre organisatorische Unfähigkeit, Kulturen hervorzubringen, berüchtigt ist, und das verhängnisvollerweise von einem Lehrer seiner Kindheit, der in seinem eigenen persönlichen Leben äußerst unpraktisch war (Simon Rodriguez, ein in den Laienstand zurückversetzter Priester, der Privatlehrer geworden war).

Bolivar hatte kein persönliches Geschick für Finanzen. Er begann als wohlhabender Mann und endete bettelarm, eine sinkende Statistik, von einem der reichsten Männer, wenn nicht sogar dem reichsten Mann Südamerikas, hinunter bis zu einem im Exil Gestorbenen, der im geborgten Nachthemd begraben werden sollte. Und *das*, während der Besitz von Royalisten frei verfügbar war und ihm die größten Reichtümer an Land und Bergwerken Südameri-

kas zur freien Verfügung standen; es ist unglaublich! Aber wahr. Nie trieb er die ihm zustehenden Schulden von Staatsanleihen ein, selbst als er diesen Regierungen vorstand.

Es ist also kein Wunder, daß wir zwei weitere, sehr reale Fehler vorfinden, die zu seinem Niedergang führten: Er sorgte nicht dafür, daß seine Truppen oder Offiziere *belohnt* wurden; und er hatte nicht zum Ziel, die Staaten, die er beherrschte, zahlungsfähig zu machen. Solange Jahre des Kampfes vor ihnen lagen, war es in Ordnung, daß sie keinen Lohn erhielten, da noch keine wirklichen Reichtümer gewonnen worden waren, doch sie nicht zu *belohnen*, als ihm das gesamte Gebiet zur Verfügung stand …! Nun!

Die Grenze seiner Fähigkeit bestand darin von den Kirchen – die anfangs nicht aktiv gegen ihn waren, dadurch jedoch unendlich verärgert wurden – für laufende Löhne und ein paar Haushaltsausgaben etwas Bargeld zu verlangen.

Er hätte alle Besitztümer und Ländereien der Royalisten auf die hohe Kante legen können (und sollen), um sie unter seinen Offizieren, deren Männern und seinen Anhängern aufzuteilen. Die Besitztümer und Ländereien hatten nun keine Besitzer mehr. Und dieses Versäumnis brachte die Wirtschaft des Landes um die Steuereinnahmen aus all diesen produktiven Ländereien (die den gesamten Wohlstand des Landes ausmachten). Es ist also kein Wunder, daß seine Regierung zahlungsunfähig war, nachdem ihre besteuerbaren Ländereien jetzt außer Betrieb waren oder bestenfalls von einem Profitmacher beherrscht oder von Indianern ausgeplündert wurden. Mit dem Versäumnis, einen derart offensichtlichen Akt auszuführen, spielte er außerdem vorausblickenderen Gegnern Besitz in die Hände, während er seine Offiziere und Männer völlig mittellos ließ. Damit fehlten ihnen die Finanzen für jede Unterstützung ihrer eigenen und somit auch Bolivars Stabilität in der neuen Gesellschaft.

Was die Staatsfinanzen anbetraf, wurden die großen, plötzlich herrenlosen Bergwerke Südamerikas übersehen. Diese wurden sich dann von ausländischen Abenteurern unter den Nagel gerissen und bearbeitet, die einfach einreisten und sie ohne Entgelt übernahmen.

Spanien hatte das Land auf der finanziellen Grundlage von Bergwerkszehnten und allgemeinen Steuern betrieben. Bolivar zog nicht nur die Zehnten nicht ein, sondern ließ das Land so wertlos werden, daß es nicht besteuerbar war. Er hätte die Ländereien mit allen Kunststückchen in Gang bringen und alle royalistischen Bergwerke staatlich betreiben sollen, sobald er sie besaß. Diese Dinge nicht zu tun war völlige, aber typisch humanoide, Torheit.

Die Durchführung dieser Besitzaufteilung hätte er ganz und gar Offizierskomitees überlassen sollen, die als Anspruchsgerichte fungiert hätten, ohne daß er sich selbst die Hände mit der naturgemäß auftretenden Korruption befleckt hätte. Dies machte ihn doppelt angreifbar, da er sich nicht nur nicht darum kümmerte, sondern ihm auch noch Korruption nachgesagt wurde, als jedermann sich schließlich etwas unter den Nagel riß.

Er versäumte es auch, den ausgedehnten und weitläufigen Charakter seiner Länder zu erkennen, obwohl er weit und breit über sie hinweggeritten war und um sie gekämpft hatte; er strebte daher eine straff zentralisierte Regierung an, unter der nicht nur Staaten, sondern auch die verschiedenen Nationen zu einem Bundesstaat zentralisiert worden wären. Und das über eine riesige Landmasse voll unüberwindlicher Gebirgszüge, unpassierbarer Dschungel und Wüsten, und ohne Post, Telegrafen, Stationen für den Pferdewechsel, ohne Straßen, Eisen-

bahnen, Flußschiffe oder wenigstens nach einem Zermürbungskrieg reparierten Fußgängerbrücken.

Es war nur eine abgestufte Staffelung von einem Pueblo (Dorf) zu einem Staat, von einem Staat zu einem Land und von einem Land zu einem Bundesstaat möglich (in derart riesigen Landstrichen konnte man Kandidaten nie über irgendeinen ausgedehnten Bereich persönlich kennen und man konnte ihre Meinungen nicht einmal über mehr als ein paar Meilen Eselspfad in Umlauf bringen); wobei nur der Pueblo demokratisch wäre, und alle übrigen Ämter, vom Pueblo an aufwärts, durch Ernennung zu besetzen wären, wobei Bolivar die Titel persönlich hätte genehmigen können, wenn er das überhaupt nötig gehabt hätte. Indem seine eigenen Offiziere und Armeen als Eigentümer das Land und alles, was den Royalisten und der spanischen Krone entrissen worden war, kontrolliert hätten, wäre er von Revolten verschont geblieben. Es hätte natürlich kleine Bürgerkriege gegeben; aber es hätte auch ein Gerichtshof auf Bundesebene existieren können, um über die letztlichen Ansprüche der Leute zu entscheiden. Und dieser hätte sie diese ungeheuren Entfernungen so oft zurücklegen lassen, daß es zum einen ihre Begeisterung für Rechtsstreite gründlich lahm gelegt hätte; und zum anderen hätte es, wenn Angelegenheiten nach dem Motto "Der Stärkere gewinnt" geregelt werden, Bolivar die stärksten Herrscher eingebracht – hätte er für keine Seite Partei ergriffen.

Er stieg nicht aus und dankte von einer diktatorischen Position ab. Er hielt militärischen Beifall und militärisches Können fälschlicherweise für das Werkzeug des Friedens. Krieg führt lediglich zu Anarchie, also hatte er Anarchie. Frieden ist mehr als ein "Gebot zur Einigkeit" – sein Lieblingssatz. Ein produktiver Frieden besteht darin, dafür zu sorgen, daß Menschen beschäftigt sind, und ihnen etwas zu geben, aus dem sie etwas machen sollen, woraus sie etwas machen *wollen*, und ihnen zu sagen, daß sie damit weitermachen sollen.

Er begann nie damit, einen Unterdrücker zu erkennen, und war nie der Ansicht, daß irgendjemand umgebracht werden müsse, außer auf dem Schlachtfeld. Dort war es ruhmreich. Aber jemand, der seinen eigenen Namen und seine Seele sowie die Sicherheit jedes Anhängers und Freundes zerstörte, der SP Santander, sein Vizepräsident, der schon für ein Hundertstel der verfügbaren Beweise durch die Wache eines Unteroffiziers hätte festgenommen und hingerichtet werden können; dieser konnte das ganze Schatzamt und die ganze Bevölkerung gegen ihn bestechen, ohne daß Bolivar, trotz ständiger Warnungen und voller Beweise, ihn je auch nur rügte. Und dies führte zu seinem Popularitätsverlust und letztlich zu seiner Verbannung.

Gleichermaßen versäumte er es auch, seine militärische Familie oder Manuela Saenz vor anderen Gegnern zu schützen. So schwächte er seine Freunde und ignorierte seine Feinde, einfach aus Versehen.

Sein größter Fehler lag darin, daß er zwar Spanien, jedoch nicht den einflußreichsten Günstling dieser Nation, die Kirche, beseitigte und sie nicht einmal örtlich begrenzte oder als Belohnung für Loyalität eine besondere südamerikanische Landeskirche belohnte; oder daß er überhaupt nichts gegen eine Einrichtung unternahm (außer ihr Geld abzuzwingen), die ununterbrochen in einer nur ihr möglichen Weise für Spanien arbeitete – an jeder Person im Land, in einer direkten Anti-Bolivar-Schreckensherrschaft hinter den Kulissen. Wenn eine solche

Gruppe aufhört, universal zu sein, und Partner eines Gegners wird oder ist, muß man sie entweder bestechen oder entfernen.

Da die Kirche über riesige Besitztümer verfügte und da Bolivars Truppen und Anhänger *keine Bezahlung* erhielten, nicht einmal den kleinen Sold, hätte man, wenn man die royalistischen Ländereien übersah, zumindest den Besitz der Kirche beschlagnahmen und den Soldaten geben können. General Valiejo tat dies 1835 in Kalifornien – eine nahezu zeitgleiche Handlung – , die keine Katastrophe von Rom nach sich zog. Oder die mittellosen Länder hätten den Besitz übernehmen können.

Bei einem Spiel wie das der südamerikanischen Politik, läßt man einen Gegner nicht finanziell gut und zahlungsfähig dastehen, während man seine Freunde verhungern läßt. Oh, nein.

Er verschwendete seine Gegner. Er exportierte die "Godos", die geschlagenen royalistischen Soldaten. Sie hatten größtenteils kein Zuhause außer Südamerika. Er gab keine Amnestien heraus, auf die sie zählen konnten. Man schickte sie weg oder ließ sie im "Graben" verrecken – darunter die besten Handwerker des Landes.

Als einer (General Rodil) die Callao-Festung nicht übergeben wollte, nachdem Peru *erobert* war, schaffte Bolivar es nach großartigen Gesten der Amnestie nicht, eine Kapitulation zu erreichen, und bekämpfte die Festung also. Im Laufe vieler Monate starben viertausend politische Flüchtlinge und viertausend royalistische Truppen, in voller Sichtweite Limas – von Bolivar nur deshalb heftig bekämpft, weil die *Festung* kämpfte. Doch mußte Bolivar dringend Peru auf die Beine stellen, nicht einen geschlagenen Gegner bekämpfen. Die richtige Antwort auf einen so närrischen Kommandanten wie Rodil wäre – denn Bolivar hatte die Truppen, um das zu tun – , die Straßen als Abschreckung gegen einen Ausfall aus der Festung mit genügend Kanonen ins Visier zu nehmen, um sie jederzeit mit einer Kanonade abdecken zu können, eine größere Anzahl seiner eigenen Truppen in eine entferntere Angriffsposition zu stellen, wo sie es jedoch leicht und bequem gehabt hätten, und zu sagen: "Wir werden nicht kämpfen. Der Krieg ist vorbei. Dummkopf. Schaut euch die dummen Kerle da drinnen an, die von Ratten leben, während sie einfach herausspazieren, nachts zu Hause schlafen oder nach Spanien gehen können oder sich bei mir in den Dienst stellen lassen oder einfach zelten gehen können." Und dann hätte er jeden, der wollte, hinein- und hinausspazieren lassen sollen, wodurch er den Kommandanten der Festung, Rodil, zur Beute einer jeden flehenden Ehefrau und Mutter außerhalb und eines jeden potenziellen Deserteurs oder Meuterers im Innern der Festung gemacht hätte, bis er tatsächlich seine Vorstellung verlegen aufgegeben hätte – ein Mann kann nicht allein kämpfen. Aber die Schlacht bedeutete für Bolivar Ruhm. Und die Leute entwickelten eine ungeheure Abneigung gegen ihn, da die unaufhörliche Kanonade, mit der nichts erreicht wurde, eine Plage war.

Ehrungen bedeuteten Bolivar ungeheuer viel. Gemocht zu werden war sein Leben. Und es bedeutete ihm wahrscheinlich mehr, als Dinge wirklich richtig zu sehen. Er machte im Hinblick auf seine Prinzipien nie Kompromisse, doch er lebte von Bewunderung, eine eher unverträgliche Kost, da sie als Gegenleistung beständiges "Theater" verlangt. Man ist, was man ist, nicht das, wofür man bewundert oder gehaßt wird. Sich anhand seiner Erfolge zu beurteilen heißt einfach, zu beobachten, daß die eigenen Postulate funktioniert haben, was

wiederum Vertrauen in die eigene Fähigkeit erzeugt. Muß einem hingegen *gesagt* werden, daß es funktioniert hat, ist das nur eine Kritik am eigenen Sehvermögen und gibt dem Gegner eine Lanze in die Hand, mit der er die Eitelkeit nach Belieben verwunden kann. Beifall ist schön. Es ist großartig, Dank und Bewunderung zu erhalten. Aber nur dafür zu arbeiten? Seine Begierde danach, seine Sucht nach der labilsten Droge der Geschichte – Ruhm – hat Bolivar umgebracht. Diese von ihm selbst dargebotene Lanze. Er teilte der Welt ständig mit, wie man ihn umbringen konnte – indem man deren Wertschätzung ihm gegenüber verdarb. Da also Geld und Land jede Menge an Intrigen kaufen kann, konnte er umgebracht werden, indem man ihm die Wertschätzung entzog, das einfachste, wozu man einen Pöbel veranlassen kann.

Er besaß alle Macht. Er setzte sie weder zum Guten noch zum Bösen ein. Man kann nicht Macht besitzen, ohne sie einzusetzen. Es verletzt die Formel für Macht. Denn es hindert *andere* dann daran, Dinge zu tun, die sie täten, wenn sie einen Teil der Macht hätten; folglich sehen sie dann ihre einzige Lösung darin, den Inhaber der Macht zu vernichten, weil er, indem er die Macht weder einsetzt noch delegiert, all ihren Plänen unbeabsichtigt im Wege steht. So waren schließlich sogar viele seiner Freunde und Armeen einverstanden, daß er gehen mußte. Sie waren keine fähigen Männer. Sie befanden sich in einem Durcheinander. Doch egal ob es schlecht oder gut war, *etwas* mußten sie tun. Nach vierzehn Jahren Bürgerkrieg war die Situation verzweifelt, von Zusammenbruch gekennzeichnet, und es herrschte Hungersnot. Daher mußten sie entweder einen *Teil* dieser absoluten Macht besitzen oder andernfalls konnte überhaupt nichts getan werden. Sie waren keine Menschen von geistiger Größe. Bolivar dachte, er brauche keine Menschen mit "geistiger Größe", obwohl er sie wörtlich einlud. Er sah ihre kleinlichen, oft mörderischen Lösungen und tadelte sie dafür; und auf diese Weise besaß er Macht, ohne sie einzusetzen.

Er konnte die Bedrohung durch eine andere *Persönlichkeit* nicht ertragen.

Die Schwierigkeiten in Peru entstanden, als er bei der Angliederung von Guayaquil an Kolumbien einen kleinlichen Triumph über dessen wirklichen Eroberer (aus Argentinien) La Mar[40] errang. Es war Bolivars Wunsch, wieder triumphierend dazustehen, und er bemerkte nicht, daß es ihn und Peru tatsächlich die Unterstützung La Mars kostete – der verständlicherweise zurücktrat und nach Hause ging, wodurch er Bolivar mit der Aufgabe zurückließ, *Peru zu erobern*. Leider war es bereits in seinen Händen gewesen. La Mar brauchte ein paar Truppen, um eine kleine royalistische Armee zu vertreiben – das war alles. La Mar brauchte Perus Verlust von Guayaquil nicht – das sowieso nie wirklich irgend jemandem viel nützte!

Bolivar pflegte untätig zu werden, wenn er mit zwei Bereichen voller Probleme konfrontiert war. Er wußte dann nicht, welche Richtung er einschlagen sollte. Also tat er nichts.

Er war auf dem Schlachtfeld, in den Anden oder in reißenden Strömen tapferer als jeder andere General der Geschichte; doch er besaß nicht wirklich die Tapferkeit, die nötig ist, um Menschen mit weniger scharfem Verstand zu trauen und ihren oft schockierenden Patzern

[40] Anm. d. Übs.: korrekter Name José de San Martin, argentinischer General, 1778-1850, der seit 1814 der Oberbefehlshaber der argentinisch-chilenischen Truppen war, mit denen er 1817 die Unabhängigkeit Chiles erkämpfte. Er besetzte 1821 Lima und wurde "Protektor" von Peru. Da er sich mit Bolivar nicht verständigen konnte, zog er sich zurück und ging 1824 nach Frankreich ins Exil.

zuzusehen. Er fürchtete ihre Patzer. Daher wagte er es nicht, seine große willige Meute loszulassen.

Er konnte Männer anführen, erreichen, daß sie sich wunderbar fühlten, kämpften und sogar ihr Leben ließen – nach Entbehrungen, mit denen keine Armee irgendwo auf der Welt je zuvor oder seither konfrontiert war. Aber er konnte Männer nicht *einsetzen*, selbst wenn sie inständig darum baten, eingesetzt zu werden.

Männer einzusetzen, von denen man weiß, daß sie grausam, boshaft und inkompetent sein können, ist beängstigend tapfer. Er fürchtete nie, daß sie sich je gegen ihn wenden würden. Erst als sie es schließlich taten, war er schockiert. Doch er beschützte "das Volk" davor, daß Männer, deren Kompetenz zweifelhaft war, Autorität gegeben wurde. Deshalb setzte er tatsächlich nie mehr als drei oder vier Generäle mit milder Gemütsart und überaus hervorragender Fähigkeit ein. Und dem Rest enthielt er jede Macht vor. Das war gegenüber dem, was vage als "Volk" bezeichnet wird, sehr rücksichtsvoll, doch für das allgemeine Wohl eigentlich sehr schlecht. Und es führte effektiv zu seinem Tod.

Nein. Bolivar war Theater.

Es war alles Theater. Man kann nicht solche Fehler machen und dennoch vorgeben, daß man das Leben als Leben aus Fleisch und Blut und als eine Tatsächlichkeit betrachtet. Wirkliche Menschen und das wirkliche Leben sind voll von gefährlichen, heftigen, energiegeladenen Situationen; und Wunden *schmerzen*, Hungern ist die Verzweiflung selbst, besonders wenn man es bei jemandem sieht, den man liebt.

Unterstützt durch ein ungeheures persönliches Potenzial, machte dieser gewaltige Schauspieler den Fehler zu glauben, das Motiv der Freiheit und seine eigene großartige Rolle auf der Bühne seien genug, um all die Menschen mit ihren von Arbeit und Leiden gefüllten Stunden daran zu interessieren, ihr Brot zu kaufen, ihre Huren zu bezahlen, die Liebhaber ihrer Ehefrauen zu erschießen und ihre Wunden zu verbinden, oder auch nur, um genügend Dramatik in ihr äußerst bedrängtes Leben zu legen, um sie dazu zu bringen, es lebenswert zu finden.

Nein, Bolivar war leider der einzige Schauspieler auf der Bühne, und kein anderer Mensch auf der Welt war ihm real.

Und so starb er. Sie liebten ihn. Aber sie waren eben auch auf der Bühne, wo sie in seinem Manuskript oder Rousseaus Manuskript für die Freiheit starben, aber kein Manuskript dafür hatten, ihr sehr reales Leben zu führen.

Gemessen an den Hindernissen, die ihm im Weg standen, den Menschen und dem Land, in dem er kämpfte, war er der größte General des Militärs der Geschichte.

Und er war ein völliger Versager für sich selbst und seine Freunde.

Während er dennoch einer der größten lebenden *Männer* war. Wir sehen also, wie wahrhaft fadenscheinig andere Menschen, die Führungsrollen einnehmen, sein müssen.

MANUELA SAENZ

Die Tragödie von Manuela Saenz als Geliebte Bolivars war, daß sie nie eingesetzt wurde, nie wirklich einen Anteil hatte und von Bolivar weder beschützt noch geehrt wurde.

Hier war eine kluge, beeindruckende Frau von unglaublicher Treue, Befähigung und außerordentlichem "Flair", die große Befriedigung und Dienste geben konnte.

Doch nur ihre Fähigkeit, Befriedigung zu gewähren, wurde angenommen; und das nicht konstant und nicht einmal ehrlich.

Erstens hat Bolivar sie nie geheiratet. Er hat nie irgendjemanden geheiratet. Das öffnete eine fantastische Bresche in jede Verteidigung, die sie je gegen ihre oder seine Gegner, von denen es ungeheuer viele gab, aufstellen konnte. Ihr erster Fehler lag also darin, nicht irgendwie eine Ehe zu bewerkstelligen.

Sie ließ zu, daß die Tatsache, daß sie einen getrennt lebenden Ehemann hatte, an den sie ursprünglich mehr oder weniger verkauft worden war, indirekt ihr Leben ruinierte.

Sie war zu selbstlos, um bei all ihrem sehr geschickten Pläneschmieden realistisch zu sein.

Was dieses Eheproblem anbetraf, hätte sie jede beliebige Anzahl von Aktionen inszenieren können.

Sie besaß die feste Freundschaft aller Berater, die sein Vertrauen genossen, sogar die Freundschaft seines alten Privatlehrers. Dennoch arrangierte sie nichts für sich selbst.

Sie war völlig ergeben, absolut brillant und völlig unfähig, irgendeine endgültige Aktion tatsächlich über die Bühne zu bringen.

Sie verletzte die Formel für Macht, indem sie nicht erkannte, daß sie Macht besaß.

Manuela hatte es mit einem Mann zu tun, mit dem schwer umzugehen war. Aber sie wußte nicht genug, um ihren eigenen Hofstaat wirksam zu machen. Sie hatte einen aufgebaut. Was sie mit ihm tun sollte, wußte sie nicht.

Ihr tödlichster Fehler war, daß sie Santander, Bolivars Hauptgegner, nicht zu Fall brachte. Vor ihrem Ende und nachdem Bolivar gestorben war, kostete sie das alles, was sie hatte. Sie wußte seit Jahren, daß Santander umgebracht werden mußte. Sie sagte oder schrieb es alle paar Tage. Doch nie versprach sie irgendeinem jungen Offizier eine schöne Nacht oder eine Hand voll Gold, damit er es tat, und das zu einer Zeit, als das Duellieren *Mode war*. Es ist, als ob man herumsteht und darüber diskutiert, daß der klar sichtbare Wolf im Garten, der die Hühner frißt, erschossen werden muß, wobei man sogar ein Gewehr hält, es jedoch nie auch nur hochhebt, während einem jahrelang sämtliche Hühner verschwinden.

In einem Land, in dem es überwiegend Priester gab, verschaffte sie sich nie einen gefügigen Priester, um ihre Zwecke zu erreichen.

Sie war ein fantastischer Geheimdienstoffizier. Aber sie ließ ihre Informationen einem Mann zukommen, der außerstande war, Maßnahmen zum Schutz seiner selbst oder seiner Freunde zu ergreifen, und der nur auf dramatische Weise Armeen bekämpfen konnte. Sie er-

kannte dies nicht und versäumte es auch, in Ruhe das Portefeuille des Chefs der Geheimpolizei zu übernehmen. Ihr Fehler war, daß sie darauf wartete, aufgefordert zu werden – aufgefordert zu werden, zu ihm zu kommen, zu handeln. Sie war aus freien Stücken sein bester politischer Geheimagent. Deshalb hätte sie auch weitere Rollen übernehmen sollen.

Sie überwachte seine Korrespondenz, war mit seinen Sekretären vertraut. Und dennoch sammelte sie nie irgendein Dokument oder fälschte oder stahl eines, um Gegner zu Fall zu bringen, indem sie es entweder Bolivar oder ihrem eigenen Kreis von Höflingen präsentierte. Und in einem Gebiet mit derart niedrigen Ethik-Standards ist das tödlich.

Sie verfaßte offen Flugschriften und kämpfte heftig wie in einer Schlacht gegen ihren Pöbel.

Ihr stand eine große Menge Geld zur Verfügung. In einem Land, in dem es Indianer zu verkaufen gab, wandte sie nie einen Pfennig dafür auf, sich den Dienst eines flinken Messerstechers oder auch nur ein solides Stück Beweismaterial zu erkaufen.

Wenn sie nur den Mund aufgemacht hätte, hätte sie jedes beschlagnahmte royalistische Landgut haben können, stattdessen engagierte sie sich in einem Rechtsstreit um eine legitime Erbschaft, den sie nie gewann, und einen anderen, den sie zwar gewann, der ihr aber nie bezahlt wurde.

Sie lebten am Rande des Treibsandes. Nie kaufte sie eine Planke oder ein Seil.

Sie wurde durch den Ruhm des Ganzen mitgerissen, völlig ergeben, potenziell fähig und ein furchteinflößender Gegner, dennoch *handelte* sie nicht.

Sie wartete darauf, daß ihr gesagt würde, sie solle zu ihm kommen, selbst als er im Sterben lag und im Exil war.

Seine Befehlsgewalt über sie, die niemals einem anderen gehorchte, war für sein eigenes oder für ihr Überleben zu absolut.

Die ihr zugeschriebenen Fehler (zu jener Zeit wurden ihre Launenhaftigkeit und Schauspielerei als solche angelastet) waren nicht ihre Fehler. Sie machten sie lediglich interessant. Sie waren weit davon entfernt, tödlich zu sein.

Sie war nicht unbarmherzig genug, um seinen Mangel an Unbarmherzigkeit auszugleichen, und nicht vorsorglich genug, um seinen Mangel an Vorsorglichkeit auszugleichen.

Ihren finanziellen Möglichkeiten und ihrem Handlungsspielraum, standen die Türen weit offen. Sie waren grenzenlos.

Sie kämpfte tapfer, ergriff jedoch einfach keine Maßnahmen. Sie war eine Schauspielerin, einzig für das Theater geschaffen.

Sie starb daran. Und sie ließ Bolivar deshalb sterben.

Nicht ein einziges Mal schaute Manuela sich um und sagte: "Seht her, die Dinge dürfen nicht so schief gehen. Mein Geliebter verfügt über einen halben Kontinent und selbst ich verfüge über die Loyalität von Bataillonen. Dennoch warf jene Frau mit Spott um sich!"

Nie sagte Manuela zu Bolivars Arzt, von dem das Gerücht umging, daß er ihr Liebhaber wäre: "Sag diesem Mann, daß er nicht weiterleben kann, wenn ich nicht zu einem stabilen Teil seines Gefolges werde, und sag es ihm, bis er es glaubt, sonst werden wir hier bald einen neuen Arzt haben."

Die Welt stand offen. Theodora, die Ehefrau Kaiser Justinians I von Konstantinopel, ein einfaches Zirkusmädchen und eine Hure, regierte härter als ihr Mann selbst, aber für ihn hinter seinem Rücken – und brachte ihn auch dazu, sie zu heiraten. Manuela hingegen ließ nie ein Faß voller Gold für seine unbezahlten Truppen hereinbringen, um es Bolivar zu geben und auf: "Ja, wo um alles in der Welt hast du …?" zu antworten: "Hab es einfach gefunden, Liebling!", nachdem ihr eigenes, unternehmungslustiges Gefolge und ihre Offiziersfreunde sorgfältig royalistische Gefangene gegen Lösegeld aus dem Gefängnis entkommen ließen. Nie übergab sie irgendeine Tochter einer Familie, die sich gegen sie auflehnte, an eine Truppe von Schwarzen, und sagte dann: "Welche großmäulige Familie kommt als nächste dran?"

Sie hielt sogar den Rang eines Obersten, benutzte ihn aber nur, weil sie nachmittags Männerkleidung trug. Es war ein brutales, gewalttätiges, erbarmungsloses Land, kein Stuhlpolonaisen-Spiel.

Und so starb Manuela, weil sie nicht vorsorglich gewesen war, ohne einen Pfennig, in Elend und Armut, von Gegnern ins Exil geschickt und von ihren Freunden verlassen.

Aber warum sollte sie von ihren Freunden nicht verlassen werden? Sie alle waren dermaßen mit Armut geschlagen, daß sie völlig außerstande waren, ihr zu helfen, obwohl sie das wollten – denn Manuela hatte einmal die Macht gehabt, sie zahlungsfähig zu machen, und hatte sie nicht eingesetzt. Sie waren arm gewesen, bevor sie gewannen, aber letztlich beherrschten sie das Land doch. Warum sollte man es danach zu einer schlechten Gewohnheit werden lassen?

Und so sehen wir zwei ergreifende, wahrhaft liebenswerte Figuren, die jedoch Scheinfiguren waren, beide auf der Bühne, *weit* entfernt von jeglicher Realität.

Und man kann sagen: "Aber wenn sie nicht solche Idealisten gewesen wären, hätten sie nie dermaßen hart gekämpft und einen halben Kontinent befreit." Oder:

"Wenn sie sich zu solchen Intrigen erniedrigt hätte oder wenn er für gewaltsame politische Maßnahmen bekannt gewesen wäre, hätten sie nie die Stärke gehabt und wären nie geliebt worden."

Das an sich hört sich alles sehr idealistisch an. Sie sind ungeliebt "im Graben" umgekommen, ungeliebt, gehaßt und verachtet, zwei anständige, tapfere Menschen, beinahe zu gut für diese Welt.

Ein wahrer Held, eine wahre Heldin. Jedoch auf einer Bühne, nicht im Leben. Unpraktisch und nicht vorsorglich, und beide ohne die geringste Gabe, die Macht, die sie ansammeln konnten, einzusetzen.

Diese Geschichte von Bolivar und Manuela ist eine höchst mitleiderregende Tragödie.

Sie bekämpften einen verborgenen Gegner, die Kirche, und wurden von ihren Freunden umgebracht.

Aber übersehen Sie nicht, wie unpraktisch es ist, seinen Freunden nicht genug Macht zu geben, wenn Sie sie zu vergeben haben. Sie können immer einen Teil an jemand anderen weitergeben, wenn der Erste wegen Unfähigkeit zusammenbricht. Und Sie können jemanden, der versucht, die an ihn delegierte Macht, dazu einzusetzen, Sie umzubringen, immer zur Strecke bringen wie einen Hasen bei der Jagd – vorausgesetzt Sie haben andere Freunde.

Das Leben ist keine Bühne, auf der man sich in Pose wirft und sagt: "Schaut mich an!" "Schaut mich an." "Schaut mich an." Wenn man ein Leben in einer Befehlsposition oder nahe einer Befehlsposition führen will, muß man es als Leben handhaben. Leben blutet. Es leidet. Es hungert. Und bis ein goldenes Zeitalter kommt, muß es das Recht haben, seine Gegner abzuschießen.

Der aberrierte Mensch ist in seinem gegenwärtigen Zustand nicht imstande, ein ausgerufenes goldenes Zeitalter auch nur für drei Minuten aufrechtzuerhalten, selbst wenn er über alle Werkzeuge und allen Wohlstand der Welt verfügte.

Wenn man ein Leben in einer Befehlsposition oder nahe einer Befehlsposition führen will, muß man also so schnell wie möglich Macht ansammeln und sie so schnell es geht delegieren; und man muß jeden Menschen im weiten Umkreis, zum besten und über seine Talente hinaus einsetzen, um *überhaupt* zu leben.

Wenn man sich nicht entscheidet, ein solches Leben zu führen, dann sollte man auf die Bühne gehen und ein wirklicher Schauspieler sein. Bringen Sie nicht Menschen um, während Sie so tun, als wäre es nicht wirklich. Oder man kann ein Einsiedler, Student oder Angestellter werden. Oder Schmetterlinge erforschen oder sich aufs Tennisspiel verlegen.

Denn im selben Augenblick, in dem man eine Eroberung in Angriff nimmt – gleichgültig ob als Verantwortlicher oder als jemand in dessen Nähe, dessen Stab oder Armee – ist man bestimmten, unumstößlichen Naturgesetzen unterworfen. Und wenn man den Ehrgeiz hat zu gewinnen, ist das erste Gesetz natürlich zu gewinnen. Aber auch weiterhin dafür zu sorgen, daß es Dinge zu gewinnen und Gegner zu bezwingen gibt.

Bolivar ließ seinen Zyklus bis zu "Freiheit" gehen und dort enden. Über diesen Punkt hinaus hatte er nie einen weiteren Plan. Ihm ging das zu befreiende Territorium aus. Dann wußte er nicht, was er damit tun sollte, und wußte außerdem nicht genug, um irgendeinen anderen Ort zu finden, den er hätte befreien können. Aber natürlich finden alle begrenzten Spiele ein Ende. Und wenn das geschieht, fallen ihre Spieler auf dem Feld um und werden Stoffpuppen, außer jemand sagt ihnen wenigstens, daß das Spiel vorbei ist und sie kein Spiel mehr haben, und auch kein Ankleidezimmer oder kein Zuhause, sondern nur dieses Feld.

Und sie liegen auf dem Feld, wobei sie nicht bemerken, daß es kein Spiel mehr geben kann, weil die andere Mannschaft Reißaus genommen hat, aber nach kurzer Zeit müssen sie etwas tun; und wenn die Führungsperson und seine Gefährtin drüben auf dem Grase sitzen und auch Stoffpuppen sind, gibt es natürlich kein Spiel. Also fangen die Spieler an, untereinander zu kämpfen, einfach um ein Spiel zu haben. Und wenn der Anführer dann sagt: "Nein, nein", und seine Gefährtin nicht sagt: "Liebling, du solltest für Samstag besser die Baltimore

Orioles anrufen", dann sagen die zu Tode gelangweilten, armen Spieler natürlich: "Er ist out. Sie ist out. Wir werden jetzt die Mannschaft in zwei Hälften aufteilen und ein Spiel veranstalten."

Und genau das ist Bolivar und Manuela passiert. Man mußte sie loswerden, denn es gab kein Spiel und sie entwickelten keines, das man hätte spielen können, während sie das einzig verfügbare Spiel – kleinere Bürgerkriege – verboten.

Ein *ganzer Kontinent*, auf dem sich die damals größten Bergwerke der Welt befanden, ganze Bevölkerungen, ließ man einfach herumsitzen, "befreit". Aber niemand besaß irgendetwas davon, obwohl die früheren Eigentümer weggegangen waren. Es wurde ihnen nicht gegeben. Und sie wurden auch nicht dazu gebracht, es zu verwalten. Kein Spiel.

Und wenn Bolivar nicht gescheit genug dafür gewesen war, hätte er doch wenigstens sagen können: "Na! Ihr Affen werdet richtig daran zu knacken haben, die Sache ins Laufen zu bringen, doch das ist nicht meine Aufgabe. Ihr entscheidet über eure Regierungsform und wie sie aussehen soll. Meine Sache sind Soldaten. Also, ich übernehme meine alten Ländereien und die angrenzenden royalistischen Ländereien, die Smaragdminen, einfach als Souvenirs; und Manuela und ich gehen nach Hause." Und das hätte er fünf Minuten, nachdem die letzte royalistische Armee in Peru geschlagen war, sagen sollen.

Und seine offizielle Familie, samt tausend Truppen, denen er Land gegeben hätte, wären schlauerweise auf der Stelle mit ihm weggegangen. Und nach ein paar Entsetzensschreien darüber, im Stich gelassen worden zu sein, wären die Leute übereinander hergefallen und hätten hier einen Staat und dort eine Stadt erfochten und sich aus reinem Selbstschutz in ein höchstwichtiges neues Spiel gestürzt: "Wer wird jetzt Bolivar?"

Zu Hause angekommen, hätte er dann sagen sollen: "Na, diese netten Wäldchen dort, kommen mir doch ungeheuer royalistisch vor und auch diese 1.000.000 Hektar Weideland dort, Manuela. Ihr Besitzer hat einmal mit royalistischem Spott um sich geworfen, erinnerst du dich? Das gehört also dir."

Und der Rest des Landes hätte das Gleiche getan und mit dem neuen Spiel weitergemacht: "Du gewesen Royalist."

Und von Bolivar und Manuela wären **tonnenweise** Statuen errichtet worden, sobald Agenten mit Aufforderungen einer ehrerbietigen Bevölkerung nach Paris gelangen konnten.

"Bolivar komm und regier uns!", hätte wie folgt beantwortet werden sollen: "Ich sehe kein unfreies Südamerika. Wenn ihr eine französische oder spanische Armee anrücken seht, kommt zurück und sagt es mir."

Das hätte funktioniert. Dann wäre dieses arme Paar unter angemessener Verehrung im Glorienschein seines Ruhmes gestorben und (was vielleicht wichtiger ist) in den eigenen Betten, nicht "im Graben".

Und wenn sie hätten weiterregieren müssen, hätten sie ein neues Spiel ausrufen können: "Bezahlt die Soldaten und Offiziere mit dem Land der Royalisten." Und wenn dieses Spiel vorbei gewesen wäre: "Enteignet die Kirche und gebt ihr Land den armen, freundlichen Indianern."

Man kann nicht für alle Ewigkeit im Rampenlicht stehen und sich ohne Vorstellung verbeugen, selbst wenn man ein großartiger Schauspieler ist. Jemand anders kann von jeder Bühne besseren Gebrauch machen als selbst der stattlichste Schauspieler, der einfach keinen Gebrauch von ihr macht.

Der Mensch ist zu aberriert, um mindestens sieben Dinge über Macht zu verstehen:

1. Das Leben wird von vielen Menschen gelebt. Und wenn Sie führen, müssen Sie sie entweder damit zurechtkommen lassen oder sie aktiv darin weiterführen.
2. Wenn das Spiel oder die Show vorüber ist, muß es ein neues Spiel oder eine neue Show geben. Und wenn es das nicht gibt, dann wird ganz bestimmt ein anderer ein neues Spiel beginnen; und wenn Sie dies *niemanden* tun lassen, dann wird "Sie zu kriegen" das Spiel werden.
3. Wenn Sie Macht haben, setzen Sie sie ein oder delegieren Sie sie, sonst werden Sie sie garantiert nicht lange besitzen.
4. Wenn Sie Menschen haben, setzen Sie sie ein, sonst werden sie bald höchst unglücklich und Sie werden sie nicht mehr haben.
5. Wenn Sie von einer Machtposition weggehen, begleichen Sie auf der Stelle all Ihre Schulden, statten Sie all Ihre Freunde vollkommen mit Macht aus und gehen Sie, Ihre Taschen voll Artillerie, fort, wobei Sie imstande sind, jeden einstmaligen Rivalen potenziell zu erpressen, unbegrenzte Gelder auf Ihrem Privatkonto haben und die Adressen erfahrener Killer; so ziehen Sie nach Bulgravien und bestechen Sie die Polizei. Und selbst dann werden Sie vielleicht nicht lange leben, wenn Sie auch nur einen Zipfel an Herrschaft in irgendeinem Bereich zurückbehalten haben, den Sie nun nicht kontrollieren, oder wenn Sie einfach sagen: "Ich bin für Politiker Hinz." Das völlige Aufgeben von Macht ist tatsächlich gefährlich.

   Aber wir können nicht alle Führungskräfte oder im Rampenlicht einherstolzierende Figuren sein, und so gibt es noch mehr darüber zu wissen:

6. Wenn Sie in der Nähe von Macht sind, lassen Sie einen Teil an Sie delegieren, genug, damit Sie ihre Arbeit erledigen und sich selbst und Ihre Interessen schützen können, denn Sie können erschossen werden, Mann, erschossen, da die Position in der Nähe von Macht zwar köstlich, aber gefährlich ist, stets gefährlich, offen für die Schmähungen eines jeden Gegners der Macht, der es nicht wirklich wagen würde, die Macht zu stürzen, aber Sie stürzen kann. Um also überhaupt im Schatten oder im Dienst einer Macht leben zu können, müssen Sie selbst genug Macht ansammeln und **einsetzen**, um Ihre eigene Position zu verteidigen – ohne einfach bei der Macht auf direkte oder mehr unterdrückerisch-verschleierte Arten herumzumeckern, daß "Peter beseitigt werden muß"; denn dies richtet die Macht, auf der Ihre eigene beruht, zugrunde. Sie braucht nicht von all den schlechten Nachrichten zu wissen, und wenn sie wirklich eine Macht ist, wird sie nicht ständig fragen: "Was machen all diese Leichen vor der Tür?" Und wenn Sie klug sind, lassen Sie niemals den Gedanken aufkommen, daß **er** sie umgebracht habe – das schwächt Sie und verletzt außerdem die Quelle der Macht. "Also, Boß, was all diese Leichen betrifft, wird absolut niemand auf den Gedanken

kommen, daß Sie es getan hätten. Die da drüben, deren rosa Beine herausragen, mochte mich nicht." "Na", wird er sagen, wenn er wirklich Macht hat, "warum belästigst du mich dann damit, wenn es erledigt ist und du es getan hast. Wo ist meine blaue Tinte?" Oder: "Käpt'n, drei Männer von der Hafenpolizei werden bald mit Dober, Ihrem Koch, ankommen und Ihnen sagen wollen, daß er Simson zusammengeschlagen hat." "Wer ist Simson?" "Er ist im gegnerischen Büro in der Innenstadt angestellt." "Gut, wenn sie damit fertig sind, bring Dober nach unten auf die Krankenstation, damit er jede nötige Behandlung erhält. Ach ja, und erhöhe sein Gehalt." Oder: "Herr Vorgesetzter, könnte ich die Befugnis bekommen, Befehle für diese Abteilung selbst zu unterzeichnen?" "Sicher."

7. Und als Letztes und Wichtigstes, denn wir stehen nicht alle auf der Bühne mit unseren Namen in Leuchtschrift, schieben Sie immer Macht in Richtung eines jeden, von dessen Macht Sie abhängen. Dies kann die Form von mehr Geld für die Person, die die Macht hat, annehmen, größere Erleichterung oder grimmige Verteidigung der Machtperson gegenüber einem Kritiker sein, oder selbst der dumpfe Aufprall einer ihrer Gegner im Dunkeln oder das gesamte gegnerische Lager, das als Geburtstagsüberraschung eindrucksvoll in Flammen aufgeht.

   Wenn Sie auf diese Weise arbeiten und die Person mit der Macht, der Sie nahe stehen oder von der Sie abhängen, zumindest eine Ahnung davon hat, wie man eine ist, und wenn Sie andere dazu bringen, auf diese Weise zu arbeiten, dann vergrößert sich der Machtfaktor mehr und mehr, und auch Sie erlangen eine Machtsphäre, die größer ist als jene, die Sie hätten, wenn Sie alleine arbeiteten. Wirkliche Mächte werden durch enge Verschwörungen dieser Art entwickelt, durch die jemand nach oben geschoben wird, in dessen Führungsqualitäten sie Vertrauen haben. Und wenn sie richtig liegen und auch mit ihrem Mann umzugehen wissen und ihn davor bewahren, durch Überarbeitung, schlechte Laune oder schlechte Informationen zusammenzubrechen, entwickelt sich eine Art unaufhaltsame Gewalt. Fühlen Sie sich nie schwächer, weil Sie für jemand Stärkeren arbeiten. Das einzige Versagen liegt darin, den Starken, von dem Sie abhängen, zu strapazieren oder hinunterzuziehen. Jedes Versagen, als eine Macht beständig für eine Machtperson da zu sein, ist ein Versagen zur Stärke und Langlebigkeit der Arbeit, Gesundheit und Macht dieser Machtperson beizutragen. Hingabe erfordert aktives Beitragen, von der Machtperson nach draußen als auch zu ihr hin.

Hätten Bolivar und Manuela diese Dinge gewußt, hätten sie ein Epos und keine Tragödie gelebt. Sie wären nicht "im Graben verendet", er wäre nicht, selbst bis auf den heutigen Tag, des wohlverdienten Lobs für seine wahren Errungenschaften beraubt worden. Und Manuela wäre nicht – sogar in den Archiven ihres Landes – als die Heldin, die sie war, unbekannt geblieben.

Tapfere, tapfere Figuren. Doch wenn dies derart hervorragenden Persönlichkeiten passieren kann, die mit Fähigkeiten gesegnet waren, mit denen sie die größten anderen Sterblichen um das Zehnfache überragten; wenn es Leuten passieren kann, die imstande waren, in

einem riesigen, unmöglichen Land einen Pöbelhaufen zu nehmen und eine der damals führenden Weltmächte zu schlagen, ohne Geld oder Waffen, allein auf Grund ihrer Persönlichkeit, wie muß es dann um die Unwissenheit und Verwirrung menschlicher Anführer im Allgemeinen bestellt sein, ganz zu schweigen vom kleinen Mann, der durch sein langweiliges und leidvolles Leben stolpert?

Wir sollten ihnen die Augen öffnen, hm? Man *kann nicht* in einer Welt leben, in der selbst die großen Führungskräfte nicht führen können.

L. RON HUBBARD
Gründer

LRH:jp.rd

CERTAINTY
Vol. 13 No. 3 [März 1966]

Offizielles Magazin der
SCIENTOLOGY
auf den Britischen Inseln

WAS IST GRÖSSE?

Die schwerste Aufgabe, die man haben kann, ist, seine Mitmenschen auch dann noch zu lieben, wenn man allen Grund hätte, es nicht zu tun.

Es ist ein Zeichen von Vernunft und Größe, es auch weiterhin zu tun.

Dem, der das fertigbringt, winkt reiche Hoffnung. Denen, die es nicht vermögen, ist nur Kummer, Hass und Verzweiflung beschieden, und das sind nicht die Dinge, aus denen Größe, Vernunft oder Glück gemacht sind.

Man darf vor allem nicht auf Aufforderungen zum Hass hereinfallen. Da gibt es Menschen, die einen zu ihren Henkern ernennen. Manchmal ist es um der Sicherheit anderer willen nötig zu handeln, doch ist es nicht erforderlich, sie auch zu hassen.

Seine Aufgabe zu erfüllen, ohne auf andere, die einen daran zu hindern versuchen, wütend zu werden, ist ein Zeichen der Größe – und der Vernunft. Und nur dann kann man glücklich sein.

Der Versuch, im Leben eine wünschenswerte Eigenschaft zu erlangen ist etwas Edles. Am schwersten und am nötigsten zu erlangen ist, trotz allen Aufforderungen zum Gegenteil, seine Mitmenschen zu lieben.

Wenn es eine fromme Eigenschaft gibt, dann ist es nicht die zu vergeben. "Verzeihung" ist eine niedriger einzuordnende Handlungsweise und kommt Tadel und Kritik sehr nahe.

Wahre Größe verneint es, sich zu ändern, nur weil man mit bösen Taten konfrontiert wird; ein wahrhaft großer Mensch liebt seine Mitmenschen, weil er sie versteht.

Sie sitzen schließlich alle in der gleichen Falle. Manche haben es schon vergessen, andere haben darüber den Verstand verloren, manche handeln so wie die, die sie betrogen haben. Aber sie sitzen alle, alle in der gleichen Falle – die Generäle, die Straßenkehrer, die Präsidenten, die Geisteskranken. Sie verhalten sich so, weil sie alle den gleichen grausamen Zwängen dieses Universums ausgesetzt sind.

Manche von uns unterliegen zwar diesen Zwängen, gehen aber ihrer Arbeit weiter nach. Andere haben es längst aufgegeben und toben und führen sich auf wie die armen Irren, die sie sind.

Den einen oder anderen unter ihnen zu helfen, wäre ein gefährliches Unterfangen. Wollte man manches regierende Haupt in der Welt angehen und ihm anbieten, ihn zu befreien (wie es nur ein Scientologe kann), dann wäre die Reaktion ein Tobsuchtsanfall, ein Schrei nach der Leibwache und die Folgen wären unerfreulich. Einer hat tatsächlich so reagiert – er wurde später ermordet, ganz ohne unseren Wunsch, nur durch die Unfähigkeit seiner eigenen Leute. Er hätte sich der Scientology bedienen können. Statt dessen versuchte er sofort, sie abzuschießen, indem er Überfälle und noch andere Wutaktionen gegen Scientology-Organisationen anordnete. Dass er dann erschossen wurde, hatte nichts mit uns zu tun und zeigt nur, wie unfähig und sterblich er wirklich war.

Wenn wir stärker werden, können wir mit unserer Hilfe ganz freigiebig verfahren. Bis es soweit ist, vermögen wir wenigstens die eine Tatsache verstehen, dass Größe nichts mit wilden Kriegen oder Bekanntsein zu tun hat. Sie erwächst aus der eigenen, konsequenten Anständigkeit, aus der ständigen Hilfsbereitschaft, ganz gleich, was die, denen man hilft, tun, denken oder sagen, und trotz aller wütenden Angriffe gegen einen selbst; man muss dabei bleiben, ohne seine grundsätzliche Einstellung zum Menschen zu ändern.

Ein voll ausgebildeter Scientologe ist viel besser in der Lage zu verstehen, als ein nur teilweise ausgebildeter. Denn der Scientologe, der sich wirklich auskennt, ist in der Lage, nicht nur das Vertrauen zu sich und seinen Fähigkeiten zu bewahren, sondern auch, zu verstehen warum andere so handeln, wie sie handeln. Und aus diesem Wissen heraus wird er bei kleinen Niederlagen nicht gleich verwirrt oder mutlos. Wahre Größe hängt letzten Endes von allumfassender Weisheit ab. Die Menschen handeln so, wie sie es tun, weil sie sind, was sie eben sind: gefangene Wesen, zermalmt unter einer unerträglichen Bürde. Und wenn sie darum wahnsinnig geworden sind und im Irrwahn einer Auslegung befangen die Verheerung ganzer Staaten befohlen haben, dann kann man immer noch den Grund verstehen und auch das Ausmaß ihres Wahnsinns begreifen. Warum sollte man sich ändern und in Hass verfallen, nur weil andere sich selbst verloren haben und ihr eigenes Schicksal zu grausam ist, als dass sie damit fertig werden könnten?

Gerechtigkeit, Gnade, Verzeihung – sie sind alle unbedeutend, verglichen mit der Fähigkeit, sich nicht zu ändern, trotz Provokation oder wenn es gar befohlen wird.

Man muss handeln, man muss Ordnung und Anstand bewahren, aber man braucht nicht zu hassen und Rache zu suchen.

Es ist wahr, menschliche Wesen sind schwach und begehen Unrecht. Der Mensch ist im Grunde gut, aber er ist schlechter Handlungen fähig.

Er handelt jedoch nur dann schlecht, wenn das, was um der Ordnung und der Sicherheit anderer willen getan wird, mit Hass geschieht. Oder wenn seine Maßnahmen nur auf seine eigene Sicherheit abgestellt sind, ohne Rücksicht auf andere; oder, noch schlimmer: wenn er aus einem Hang zur Grausamkeit heraus so handelt.

Keinerlei Ordnung zu halten ist eine geisteskranke Handlungsweise. Man braucht sich nur den Besitz und die Umgebung von Geistesgestörten anzusehen, um sich davon zu überzeugen. Der normale Mensch hält Ordnung.

Wenn Grausamkeit im Namen der Disziplin eine Rasse beherrscht, dann ist diese Rasse gelehrt worden zu hassen. Doch diese Rasse ist zum Untergang verdammt.

Lieben zu lernen ist die wahre Aufgabe. Wer unversehrt durchs Leben gehen will, muss dies lernen.

Nie gebrauche man, was einem geschehen ist, als Anlass zum hassen. Nie sehne man sich nach Rache.

Es erfordert wirkliche Stärke, den Menschen zu lieben. Und ihn zu lieben, trotz allen Aufforderungen, anders zu handeln, trotz allen Provokationen, trotz allen Gründen, es nicht zu tun.

Glück und Stärke halten sich nur, wo es keinen Hass gibt. Hass alleine, ist der Weg ins Verderben. Liebe ist der Weg zur Stärke. Trotz allem zu lieben ist das Geheimnis von Größe. Und es kann sehr wohl das größte Geheimnis in diesem Universum sein.

L. RON HUBBARD

(VI-154)

ORG BOARD

ORG VFP's:
1. Einnahmen größer als Ausgaben plus Reserven.
2. Die Gewinne der PC's und Pre OT's
3. Trainierte Auditoren auf der Stufe der Org.

CO - Commanding Offizier																				
HCO EXEC SEC									ORG EXEC SEC											
DIVISION 7 Führungs- Abteilung			DIVISION 1 Kommunikations Büro			DIVISION 2 Verbreitung			DIVISION 3 Finanz Abteilung			DIVISION 4 Lieferungs- Abteilung			DIVISION 5 Qualifikation Abteilung			DIVISION 6 Verteilung		
Ursprung	Existent	Zuständ-de	Erken-nen	Kommu-nikation	Wahr-neh-mung	Orientie-rung	Verste-hen	Aufklärung	Ener-gie	Anpas-sung	Körper	Vorher-sage	Aktivität	Produkti-on	Resultat	Korrektur	Fähigkeit	Zweck	Clearing	Realisa-tion
Dep. 21	Dep. 20	Dep. 19	Dep. 1	Dep. 2	Dep. 3	Dep. 4	Dep. 5	Dep. 6	Dep. 7	Dep. 8	Dep. 9	Dep. 10	Dep. 11	Dep. 12	Dep. 13	Dep. 14	Dep. 15	Dep. 16	Dep. 17	Dep. 18
Büro von LRH LRH Kommu-nikator	Büro des Kontrol-lors	Büro des Leiten-den Direktors	Dep. Für Personal	Dep. Für Kommu-nikation	Dep. Für Inspek-tion und Berich-te	Dep. Für Wahrneh-mung und Veröffentli-chung	Dep. Für Beschaf-fung	Dep. Für Registration	Dep. Für Einnah men	Dep. Für Ausga-ben	Dep. Für Aufzeich-nungen, Vermö-gensge-genstände & Material	Dep. Für techni-sche Dienste	Dep. Für Training	Dep. Für Prozes-sing	Dep. Für Gültigkeit	Dep. Für Korrektur	Dep. Für Personal-förderung	Dep. Für Public Informa-tionen	Dep. Für Dienst-leistun-gen & Expansi-on	Dep. Für Vertei-lung
VFP Dep. 21	VFP Dep. 20	VFP Dep. 19	VFP Dep. 1	VFP Dep. 2	VFP Dep. 3	VFP Dep. 4	VFP Dep. 5	VFP Dep. 6	VFP Dep. 7	VFP Dep. 8	VFP Dep. 9	VFP Dep. 10	VFP Dep. 11	VFP Dep. 12	VFP Dep. 13	VFP Dep. 15	VFP Dep. 14	VFP Dep. 16	VFP Dep. 17	VFP Dep. 18
Die Techno-logie der Scn. & DN und ihre Produkte	Akzep-tanz der Scn.	Eine Lebens-fähige, produkti-ve und expan-dierende Org.	Qualifi-ziertes Personal einge-stellt und auf den Posten gesetzt	Kommu-nikatio-nen leicht akzep-tiert und rasch aus geliefert	Eine einge-richte-te, aktive & ethi-sche Org.	1. Zum Ausdruck gebrachtes Verlangen nach Scn. Und DN und ihren Produkten 2. Verkauf-te, geliefer-te Bücher, E-Meter, Kurspacks, Abzeichen	Massen-haftes aus dem Zentral-archiv, gewon-nenes Geschäft in die Org gebracht	Einschrei-bungen & Wiederein-schreibun-gen für größere Dienstleis-tungen die vollständig bezahlt und begonnen worden sind.	Sämt-liche Gelder für Dienst-leis-tungen und Ver-käufe einge-zogen.	Zufriede-ne Gläubiger	Material das im ausrei-chenden Masse und in ausrei-chender Qualität vorhanden ist. Eine sichere finanzielle Position für die Org.	Studen-ten und PC's die eine schnelle und wirksame Zeitpla-nung erhalten haben, weiterge-leitet, beliefert und gehand-habt worden sind.	Graduier-te, die die Materia-lien des Kurses beherr-schen und effektive anwen-den können.	Die Gewinne der PC's und der Pre OT's.	Verdiente Zertifika-te und Auszeich nungen.	Eine korrigier-te Org und ihre Produkte	Effektive und gut trainierte Perso-nalmitglie der.	Neue Leute und ein breites Feld kontak-tiert und in Strö-men in die Org gebracht.	Neue Leute, Buchkäu-fer und das Feld bei denen Teilnah-me und Interesse an der Scn. Erweckt, und die zum Registrar gebracht werden.	Ein aktives Feld.
VFP: DIVISION 7			VFP: DIVISION 1			VFP: DIVISION 2			VFP: DIVISION 3			VFP: DIVISION 4			VFP: DIVISION 5			VFP: DIVISION 6		
Eine lebensfähige Org, die in der Gesellschaft akzeptiert ist und die Technologie von DN und Scn. benutzt.			Eine eingerichtete Org, die eingerichtet bleibt und zu rascher Expansion imstande ist.			Leute, die Hauptdienstleistungen in der Org beziehen. Bücher, Vorträge, Meters, Abzeichen, Hut- und Kurs-packs verkauft.			Höhere Einnahmen als Ausgaben plus Reserven. Vermögensge-genstände und Reserven.			Die Gewinne von PC's und Pre OT's. Trainierte Auditoren.			Eine korrigierte Org und ihre Produkte.			Eine Org, die gut mit neuen Leuten gefüllt ist und gute Unter-stützung von der Öffentlichkeit erhält.		

CO - Commanding Offizier								
HCO EXEC SEC								
DIVISION 7 **Führungs- Abteilung**			**DIVISION 1** **Kommunikations Büro**			**DIVISION 2** **Verbreitung**		
Ursprung	Existent	Zustände	Erkennen	Kommunikation	Wahrnehmung	Orientierung	Verstehen	Aufklärung
Dep. 21	Dep. 20	Dep. 19	Dep. 1	Dep. 2	Dep. 3	Dep. 4	Dep. 5	Dep. 6
Büro von LRH LRH Kommunikator	Büro des Kontrollors	Büro des Leitenden Direktors	Dep. Für Personal	Dep. Für Kommunikation	Dep. Für Inspektion und Berichte	Dep. Für Wahrnehmung und Veröffentlichung	Dep. Für Beschaffung	Dep. Für Registration
VFP Dep. 21	VFP Dep. 20	VFP Dep. 19	VFP Dep. 1	VFP Dep. 2	VFP Dep. 3	VFP Dep. 4	VFP Dep. 5	VFP Dep. 6
Die Technologie der Scn. & DN und ihre Produkte	Akzeptanz der Scn.	Eine Lebensfähige, produktive und expandierende Org.	Qualifiziertes Personal eingestellt und auf den Posten gesetzt	Kommunikationen leicht akzeptiert und rasch aus geliefert	Eine eingerichtete, aktive & ethische Org.	1. Zum Ausdruck gebrachtes Verlangen nach Scn. Und DN und ihren Produkten 2. Verkaufte, gelieferte Bücher, E-Meter, Kurspacks, Abzeichen	Massenhaftes aus dem Zentralarchiv, gewonnenes Geschäft in die Org gebracht	Einschreibungen & Wiedereinschreibungen für größere Dienstleistungen die vollständig bezahlt und begonnen worden sind.
VFP: DIVISION 7			VFP: DIVISION 1			VFP: DIVISION 2		
Eine lebensfähige Org, die in der Gesellschaft akzeptiert ist und die Technologie von DN und Scn. benutzt.			Eine eingerichtete Org, die eingerichtet bleibt und zu rascher Expansion imstande ist.			Leute, die Hauptdienstleistungen in der Org beziehen.		

CO - Commanding Offizier											
ORG EXEC SEC											
DIVISION 3 **Finanz Abteilung**			**DIVISION 4** **Lieferungs- Abteilung**			**DIVISION 5** **Qualifikation Abteilung**			**DIVISION 6** **Verteilung**		
Energie	Anpassung	Körper	Vorhersage	Aktivität	Produktion	Resultat	Korrektur	Fähigkeit	Zweck	Clearing	Realisation
Dep. 7	Dep. 8	Dep. 9	Dep. 10	Dep. 11	Dep. 12	Dep. 13	Dep. 14	Dep. 15	Dep. 16	Dep. 17	Dep. 18
Dep. Für Einnahmen	Dep. Für Ausgaben	Dep. Für Aufzeichnungen, Vermögensgegenstände & Material	Dep. Für technische Dienste	Dep. Für Training	Dep. Für Prozessing	Dep. Für Gültigkeit	Dep. Für Personalförderung	Dep. Für Korrektur	Dep. Für Public Informationen	Dep. Für Dienstleistungen & Expansion	Dep. Für Verteilung
VFP Dep. 7	VFP Dep. 8	VFP Dep. 9	VFP Dep. 10	VFP Dep. 11	VFP Dep. 12	VFP Dep. 13	VFP Dep. 14	VFP Dep. 15	VFP Dep. 16	VFP Dep. 17	VFP Dep. 18
Sämtliche Gelder für Dienstleistungen und Verkäufe eingezogen.	Zufriedene Gläubiger	Material das im ausreichenden Masse und in ausreichender Qualität vorhanden ist. Eine sichere finanzielle Position für die Org.	Studenten und PC's die eine schnelle und wirksame Zeitplanung erhalten haben, weitergeleitet, beliefert und gehandhabt worden sind.	Graduierte, die die Materialien des Kurses beherrschen und effektive anwenden können.	Die Gewinne der PC's und der Pre OT's.	Verdiente Zertifikate und Auszeichnungen.	Effektive und gut trainierte Personalmitglieder.	Eine korrigierte Org und ihre Produkte	Neue Leute und ein breites Feld kontaktiert und in Strömen in die Org gebracht.	Neue Leute, Buchkäufer und das Feld bei denen Teilnahme und Interesse an der Scn. Erweckt, und die zum Registrar gebracht werden.	Ein aktives Feld.
VFP: DIVISION 3			VFP: DIVISION 4			VFP: DIVISION 5			VFP: DIVISION 6		
Höhere Einnahmen als Ausgaben plus Reserven. Vermögensgegenstände und Reserven.			Die Gewinne von PC's und Pre OT's. Trainierte Auditoren.			Eine korrigierte Org und ihre Produkte.			Eine Org, die gut mit neuen Leuten gefüllt ist und gute Unterstützung von der Öffentlichkeit erhält.		

CO - Commanding Offizier								
HCO EXEC SEC								
DIVISION 7 **Führungs-Abteilung**			**DIVISION 1** **Kommunikations Büro**			**DIVISION 2** **Verbreitung**		
Ursprung	Existent	Zustände	Erkennen	Kommunikation	Wahrnehmung	Orientierung	Verstehen	Aufklärung
Dep. 21	Dep. 20	Dep. 19	Dep. 1	Dep. 2	Dep. 3	Dep. 4	Dep. 5	Dep. 6
VFP Dep. 21	VFP Dep. 20	VFP Dep. 19	VFP Dep. 1	VFP Dep. 2	VFP Dep. 3	VFP Dep. 4	VFP Dep. 5	VFP Dep. 6
VFP: DIVISION 7			VFP: DIVISION 1			VFP: DIVISION 2		

CO - Commanding Offizier											
ORG EXEC SEC											
DIVISION 3 **Finanz-Abteilung**			**DIVISION 4** **Lieferungs-Abteilung**			**DIVISION 5** **Qualifikations-Abteilung**			**DIVISION 6** **Verteilung**		
Energie	Anpassung	Körper	Vorhersage	Aktivität	Produktion	Reultat	Korrektur	Fähigkeit	Zweck	Clearing	Realisation
Dep. 7	Dep. 8	Dep. 9	Dep. 10	Dep. 11	Dep. 12	Dep. 13	Dep. 14	Dep. 15	Dep. 16	Dep. 17	Dep. 18
VFP Dep. 7	VFP Dep. 8	VFP Dep. 9	VFP Dep. 10	VFP Dep. 11	VFP Dep. 12	VFP Dep. 13	VFP Dep. 14	VFP Dep. 15	VFP Dep. 16	VFP Dep. 17	VFP Dep. 18
VFP: DIVISION 3			VFP: DIVISION 4			VFP: DIVISION 5			VFP: DIVISION 6		